SERVICES DE L'AUTOMOBILE (COMMERCE ET RÉPARATION DE L'AUTOMOBILE, DU CYCLE ET DU MOTOCYCLE - ACTIVITÉS CONNEXES - CONTRÔLE TECHNIQUE AUTOMOBILE - FORMATION DES CONDUCTEURS)

Brochure n° 3034

Générée le 02/01/2013

JuriTravail.com

L'info pratique en Droit du Travail

JuriTravail.com

Tout le Droit du Travail en accès illimité

- Salariés
- Employeurs
- Comités d'Entreprises
- Délégués Syndicaux
- Délégués du Personnel

Des avocats et juristes vous permettent de comprendre vos droits et vous proposent des outils simples immédiatement opérationnels.

JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.

- **2000 questions/réponses** pour faire le point immédiatement sur un sujet.
- **500 Modèles de lettres et contrats** prêts à l'emploi.
- **300 synthèses pratiques**, claires et vivantes pour aller plus loin.

Votre convention collective à jour et son actualité

Et aussi, le code du travail, l'actualité, les chiffres clefs, la jurisprudence, l' évaluation des salaires, ...

Consulter nos offres d'abonnement

Sommaire

Convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981. Etendue par arrêté du 30 octobre 1981 JONC 3 décembre 1981. 1

Texte de base 1

Convention collective nationale du 15 janvier 1981 1

Préambule 2

Chapitre Ier : Dispositions générales 2

Objet et domaine d'application 2

Durée - Dénonciation - Révision 6

Avantages acquis 6

Droit syndical et liberté d'opinion 7

Développement du dialogue paritaire 7

Délégués du personnel et comité d'entreprise 8

Embauchage 10

Promotion 10

Mutations 10

Organisation du travail 10

Heures supplémentaires 13

Temps de trajet inhabituel 14

Réglementation des périodes de travail et de repos 15

Travail à temps partiel 18

Compte épargne-temps 20

Ancienneté 20

Réfectoires et titres-restaurant. 21

Congés payés et congés spéciaux 21

Salaires 23

Egalité professionnelle entre hommes et femmes. 24

Jeunes salariés 24

Formations en alternance 24

Prime d'intégration 25

Bulletin de salaires. - Certificat de travail 25

Emploi et formation professionnelle 26

Qualifications professionnelles 27

Certifications reconnues par la branche 27

Formation des salariés 27

Emploi des salariés âgés 29

Régimes complémentaires obligatoires de retraite 30

Epargne salariale 31

Régime obligatoire de prévoyance 31

Garanties supplémentaires de prévoyance 32

Réalisations sociales 32

Garanties supplémentaires de santé 33

Hygiène et sécurité - Médecine du travail 33

Conciliation. - Interprétation : commission nationale paritaire de conciliation 33

Date d'application 34

Chapitre II : Statut professionnel des ouvriers et employés 34

Domaine d'application 34

Période d'essai 34

Contrat de travail 35

Salaires 35

Formation-qualification 35

Acomptes 36

Congés payés annuels 36

Durée du travail 36

Congés exceptionnels pour événements personnels 37

Maladies et accidents 37

Maternité - Congé parental 38

Préavis 38

Indemnités de licenciement 39

Chapitre III : Classification des personnels ouvriers et employés 40

Classement en catégorie " Ouvriers. - Employés " 40

Modalités du classement en catégorie " Ouvriers. - Employés " 40

Classification des ouvriers et employés 41

Chapitre III bis : Classification du personnel de maitrise 41

Classement en catégorie " Maîtrise " 41

Modalités du classement en catégorie " Maîtrise " 42

Classification de la maîtrise 42

Chapitre IV : Dispositions particulières au personnel de maitrise et aux cadres 43

Domaine d'application 43

Contrat de travail 43

Période d'essai 43

Organisation du travail 44

Rémunération 44

Congés payés 44

Congés exceptionnels pour événements personnels 45

Indisponibilité 45

Sommaire

Convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981. Etendue par arrêté du 30 octobre 1981 JONC 3 décembre 1981.

Congés au bénéfice des parents ... 46
Préavis ... 46
Indemnité de licenciement ... 47
Rupture amiable du contrat de travail ... 48
Chapitre V : Classification des cadres ... 48
Classement en catégorie "Cadres" ... 48
Modalités du classement en catégorie " Cadres " ... 48
Classification des cadres ... 49
Chapitre VI : Statut du personnel affectés à la vente de véhicules et des salariés itinérants ... 49
Domaine d'application ... 49
Contrat de travail ... 49
Organisation du travail ... 49
Rémunération ... 50
Absences ... 50
Textes Attachés ... 52
ANNEXE II - Application de la convention collective nationale du 15 janvier 1981 au personnel des établissements de formation des conducteurs et d'éducation à la sécurité routière Avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993 ... 52
CONDITIONS GENERALES D'APPLICATION ... 52
CONDITIONS PARTICULIERES D'APPLICATION ... 54
Temps partiel ... 54
Ancienneté ... 54
Régimes de retraite ... 54
Régimes de prévoyance ... 54
Contrat de travail ... 55
Prime d'ancienneté et prime de formation-qualification ... 55
Congés exceptionnels ... 55
Maladies et accidents ... 56
Maternité et congés des parents ... 56
Licenciement ... 56
Départ à la retraite ... 56
ANNEXE III - Gestion des régimes complémentaires de prévoyance applicables aux salariés des établissements de formation des conducteurs et d'éducation à la sécurité routière Avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993 ... 57
ANNEXE - Application des 35 heures par attribution de jours de repos ... 57
1. Objet ... 57
2. Mise en oeuvre ... 58
3. Horaire de 39 heures avec repos annuel de 24 jours ... 58
4. Horaire de 37 heures avec repos annuel de 12 jours ... 58
ANNEXE - Annualisation des horaires de travail ... 59
1. Objet ... 59
2. Périmètre de l'annualisation ... 59
3. Mise en oeuvre de l'annualisation ... 59
4. Modalités de l'annualisation ... 60
5. Limitation des variations d'horaire ... 61
6. Suivi individuel ... 62
ANNEXE - Accès au bénéfice des allègements de cotisations liés à la réduction du temps de travail ... 63
1. Objet ... 63
2. Conditions d'accès aux allègements de cotisations ... 63
3. Modalités de la réduction du temps de travail ... 66
ANNEXE : Compte épargne-temps ... 67
Institution ... 67
Ouverture et tenue du compte ... 67
Alimentation du compte ... 68
Utilisation du compte ... 69
Situation du salarié pendant le congé ... 69
Cessation du compte épargne-temps ... 70
Transmission du compte ... 71
Application du présent accord ... 71
NOUVELLE ANNEXE : Compte épargne-temps ... 71
Champ d'application de la convention Avenant n° 53 du 25 septembre 2008 ... 74
Classification Avenant n° 13 du 29 mai 1986 Dispositions transitoires ... 76
TITRE Ier : MISE EN PLACE DE L'AVENANT N° 13 ... 76
TITRE II : ENGAGEMENTS CONSECUTIFS A L'AVENANT N° 13 ... 77
Périodes d'essai Avenant n° 54 du 21 janvier 2009 ... 77
Avenant n° 1-09 du 21 janvier 2009 relatif aux contrats d'apprentissage ... 79
Emploi et temps de travail Avenant n° 27 du 28 mai 1996 ... 80
TITRE IV : APPLICATION DE L'AVENANT N° 27 DANS LE CADRE DES NEGOCIATIONS SUR L'EMPLOI ET LE TEMPS DE TRAVAIL ... 81
Temps de déplacement professionnel Avenant n° 49 du 13 février 2007 ... 82
Réduction et modulation de la durée du travail Accord du 28 mai 1996 ... 82
Définition de la modulation ... 83
Condition d'application du présent accord ... 83
Modalités d'application aux salariés ... 84
Organisation du temps de travail du personnel d'encadrement ... 84

Sommaire

Convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981. Etendue par arrêté du 30 octobre 1981 JONC 3 décembre 1981.
Périodes de modulation....84
Durée du travail....85
Mise en place de la modulation....85
Rémunération....86
Dépassement imprévu de la moyenne annuelle de 39 heures....86
Prime de modulation....86
Interruption du régime de réduction-modulation....86
Adaptation de l'accord de réduction-modulation....87
Dispositions finales....87
Réduction - annualisation de la durée du travail Accord national paritaire du 28 mai 1996....87
Définition de l'annualisation....88
Condition d'application du présent accord....88
Modalités d'application aux salariés....88
Organisation du temps de travail du personnel d'encadrement....89
Périodes de variation des horaires....89
Durée du travail....90
Mise en place de la variation des horaires....90
Rémunération....91
Dépassement imprévu de la moyenne de 38 heures....91
Prime d'annualisation....92
Prime de saisonnalisation....92
Modification ou interruption du régime de variation des horaires....92
Adaptation de l'accord d'annualisation ou de saisonnalisation....92
Dispositions finales....92
Réduction et modulation de la durée du travail Accord du 28 mai 1996 - Annexe....95
Annexe à l'accord national paritaire de réduction modulation des horaires de travail....95
Réduction et aménagement du temps de travail Avenant n° 2 du 21 décembre 1981....96
TITRE Ier : DUREE DU TRAVAIL....97
TITRE II : EQUIVALENCES....98
TITRE III : CONGES PAYES....99
TITRE IV : JOURS FERIES....100
TITRE V : SALAIRES....101
TITRE VI : COMPENSATION....101
TITRE VII : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX PERSONNES DIRECTEMENT AFFECTEES A LA VENTE DE VEHICULES....102
TITRE VIII : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CADRES....102
TITRE IX : CAPITAL DE FIN DE CARRIERE....102
TITRE X : MODALITES DE MISE EN PLACE DU PRESENT AVENANT....103
Réduction de la durée hebdomadaire du travail Accord du 7 février 1995....103
TITRE Ier : MODULATIONS DES HORAIRES....104
1. Définition.....104
2. Cadre de la modulation.....104
3. Périodes de modulation.....105
4. Durée du travail.....105
5. Mise en place de la modulation.....106
6. Rémunération.....106
7. Dépassement imprévu de la moyenne annuelle de trente-neuf heures.....107
8. Prime de modulation.....107
9. Application de l'accord.....107
TITRE II : ANNUALISATION OU SAISONNALISATION DES HORAIRES....107
1. Définition.....107
2. Cadre de la variation des horaires.....108
3. Périodes de variation des horaires.....108
4. Durée du travail.....109
5. Mise en place de la variation des horaires.....109
6. Rémunération.....110
7. Dépassement imprévu de la moyenne de trente-huit heures.....110
8. Prime d'annualisation.....110
9. Prime de saisonnalisation.....111
10. Application de l'accord.....111
TITRE III : APPLICATION DE L'ACCORD....111
1. Modification ou interruption du régime de variation des horaires.....111
2. Adaptation de l'accord de modulation.....112
3. Adaptation de l'accord d'annualisation ou de saisonnalisation.....112
4. Dispositions finales.....112
Heures supplémentaires Avenant n° 51 du 29 mai 2008....113
TITRE Ier.- RECOURS AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES....113
TITRE II.- APPLICATION DE L'AVENANT....114
Travail de nuit et régime d'équivalence Avenant n° 37 du 13 janvier 2004....115
ANNEXE....116
Accord paritaire national relatif à l'aplication de l'avenant n° 37....116
Travail du dimanche pour l'année 2009 (Rennes) Accord du 13 janvier 2009....117
Travail du dimanche pour l'année 2008 (Rennes)....118

Sommaire

Convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981. Etendue par arrêté du 30 octobre 1981 JONC 3 décembre 1981.
Travail du dimanche pour l'année 2008 (Rennes) Avenant à l'avenant du 9 janvier 2008....119
Travail du dimanche pour l'année 2007 (Rennes) Avenant n° 1 du 13 septembre 2007 au protocole d'accord du 16 janvier 2007....119
Travail du dimanche des vendeurs salariés de l'automobile sur la communauté d'agglomération de Rennes Protocole d'accord du 29 novembre 2005....120
Travail du dimanche pour l'année 2007 (Rennes) Protocole d'accord du 16 janvier 2007....121
Repos dominical (Savoie) Accord du 13 novembre 2006....122
Développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité des salariés âgés Accord du 17 février 1999....123
Cessation anticipée d'activité des salariés totalisant 160 trimestres ou plus de cotisations d'assurance vieillesse Accord national paritaire du 16 janvier 1996....124
Cessation anticipée d'activité Avenant n° 1 du 30 janvier 1997....125
Mise à la retraite Accord du 18 février 2004 annexé à l'avenant n° 39....126
Mise à la retraite Avenant n° 39 bis du 18 mars 2004....127
Départ à la retraite Avenant n° 39 du 18 février 2004....127
Délibération paritaire du 16 novembre 2000 autorisant une dérogation particulière à la mutualisation des indemnités de départ à la retraite (1)....129
Capital fin de carrière Accord national paritaire du 16 novembre 2000....130
Association paritaire d'action sociale et culturelle de l'automobile, du cycle et du motocycle (APASCA) Accord annexe à l'avenant n° 11 du 26 juillet 1985....131
I. - Dispositions générales....132
II. - Dispositions financières....132
Statuts de l'APASCA Accord annexe à l'avenant n° 11 du 26 juillet 1985....132
I. - Constitution de l'association....132
Institution....132
Objet....133
Membres de l'association....133
Durée de l'association....133
Assemblée générale....133
Modifications des statuts....134
Dissolution....134
II. - Administration et fonctionnement de l'association....134
Siège social....134
Exercice social....134
Composition du comité directeur....134
Pouvoirs du comité directeur....135
Réunion du comité directeur....135
Bureau....135
Comités régionaux....136
Exercice des fonctions....136
III. - Organisation financière de l'association....136
Ressources....136
Dépenses....136
Commission de contrôle....137
APASCA Avenant n° 41 du 28 septembre 2004....137
Création et reconnaissance de certificats de qualification professionnelle Avenant n° 15 du 6 juin 1988....137
CHAPITRE Ier : CREATION DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE....138
Création des certificats de qualification....138
Délivrance du certificat de qualification professionnelle.....138
Renouvellement, modification et suppression des certificats de qualification professionnelle.....138
CHAPITRE II : ATTRIBUTIONS DE LA COMMISSISON NATIONALE PARITAIRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE....139
CHAPITRE III : RECONNAISSANCE DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DANS LES CLASSIFICATIONS....139
CHAPITRE IV : DISPOSITIONS FINALES....139
Réforme du bac professionnel Délibération n° 12-07 du 20 décembre 2007....139
Section 1 Dispositions relatives à la formation sous statut scolaire....140
Section 2 Dispositions relatives à l'apprentissage....141
Section 3 Dispositions communes....141
Validation des acquis de l'expérience Accord du 14 décembre 2004....141
CHAPITRE Ier : DISPOSITIONS GENERALES....142
CHAPITRE II : DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES A L'OBTENTION D'UN CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE....143
Section 1 : Eligibilité de la demande.....143
Section 2 : Information conseil.....143
Section 3 : Accompagnement.....143
Section 4 : Dossier de candidature.....143
Section 5 : Organisation et déroulement de la validation.....143
Section 6 : Dispositions financières.....144
Information conseil....144
Accompagnement....144
Procédure de validation....144
Section 7 : Suivi.....145
CHAPITRE III : APPLICATION....145
Accord du 19 février 1992 relatif aux certificats de qualification professionnelle....145

Sommaire

Convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981. Etendue par arrêté du 30 octobre 1981 JONC 3 décembre 1981.
CHAPITRE Ier : NATURE ET OBJETS DES CQP....145
Définition du CQP....145
Conditions d'obtention d'un CQP....146
Personnes pouvant obtenir un CQP....146
CHAPITRE II : INSTITUTION DES CQP....146
Création d'un CQP....146
Renouvellement, modification et suppression des CQP....147
CHAPITRE III : ORGANISATION DES CYCLES DE FORMATION - ORGANISATION DES STAGES....147
Certificats de qualification professionnelle Avenant n° 1 du 23 avril 2003 à l'accord du 27 octobre 1999....147
Conditions de prise en charge des contrats de qualification....148
Suivi paritaire....148
Application de l'avenant....148
TABLE DES MATIÈRES....149
PREAMBULE....149
Panorama des qualifications de branche....149
RNQSA et RNC pour 2009 Accord du 3 juillet 2008....152
Répertoire des qualifications....152
Répertoire des certifications....152
Procédures....152
REPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE 2009....153
REPERTOIRE NATIONAL DES QUALIFICATIONS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE 2009....156
A.3.1 MECANICIEN DE MAINTENANCE AUTOMOBILE - MECANICIEN DE MAINTENANCE VEHICULES INDUSTRIELS - MECANICIEN DE MAINTENANCE MOTOCYCLES....158
A.3.3 OPERATEUR SERVICE RAPIDE....159
A.3.4 OPERATEUR MAINTENANCE PNEUMATIQUES VEHICULES INDUSTRIELS....160
A.3.5 MECANICIEN CYCLES....161
A.6.1 MECANICIEN SPECIALISTE AUTOMOBILE - MECANICIEN SPECIALISTE VEHICULES INDUSTRIELS - MECANICIEN SPECIALISTE MOTOCYCLES....162
A.6.2 ELECTRICIEN SPECIALISTE AUTOMOBILE - ELECTRICIEN SPECIALISTE VEHICULES INDUSTRIELS....163
A.6.3 OPERATEUR SPECIALISTE SERVICE RAPIDE....164
A.6.4 OPERATEUR SPECIALISTE MAINTENANCE PNEUMATIQUES VEHICULES INDUSTRIELS....165
A.6.5 MÉCANICIEN SPÉCIALISTE CYCLES....166
A.9.1 TECHNICIEN CONFIRMÉ MÉCANIQUE AUTOMOBILE - TECHNICIEN CONFIRME MECANIQUE VEHICULES INDUSTRIELS....166
A.9.2 TECHNICIEN ÉLECTRICIEN-ÉLECTRONICIEN AUTOMOBILE - TECHNICIEN CONFIRMÉ VÉHICULES INDUSTRIELS - TECHNICIEN CONFIRMÉ MOTOCYCLES....168
A.9.5 CONSEILLER TECHNIQUE CYCLES....169
A.9.6 TECHNICIEN GARANTIE APRÈS-VENTE....170
A.12.2 TECHNICIEN EXPERT APRÈS-VENTE AUTOMOBILE TECHNICIEN EXPERT APRÈS-VENTE VÉHICULES INDUSTRIELS TECHNICIEN EXPERT APRÈS-VENTE MOTOCYCLES....170
A.12.6 SPÉCIALISTE GARANTIE APRÈS-VENTE....172
A.20.1 RÉCEPTIONNAIRE APRÈS-VENTE CHEF D'ÉQUIPE ATELIER CHEF D'ÉQUIPE MOTOCYCLES....173
A.20.2 AGENT DE MAÎTRISE ATELIER....174
A.23.1 GESTIONNAIRE D'ATELIER CONTREMAÎTRE D'ATELIER....175
A.C.I.1 CADRE TECHNIQUE D'ATELIER....176
A.C.II.1 ADJOINT AU CHEF APRÈS-VENTE RESPONSABLE D'ATELIER....177
A.C.III.1 CHEF APRÈS-VENTE....178
B.3.1 TÔLIER-FERREUR....179
B.3.2 PEINTRE PRÉPARATEUR....179
B.3.3 MÉCANICIEN COLLISION (1)....180
B.6.1 TÔLIER SPÉCIALISTE....181
B.6.2 PEINTRE SPÉCIALISTE....182
B.9.1 TÔLIER CONFIRMÉ....183
B.9.2 PEINTRE CONFIRMÉ....184
B.12.1 CARROSSIER-PEINTRE....184
C.3.1 HÔTESSE D'ACCUEIL CHARGÉ D'ACCUEIL....185
C.6.1 ASSISTANT DE VENTE AUTOMOBILE VENDEUR MOTOCYCLES....186
C.9.1 VENDEUR....187
C.12.1 CONSEILLER EN FINANCEMENT....188
C.20.1 VENDEUR AUTOMOBILE CONFIRMÉ....189
C.20.2 VENDEUR CONFIRMÉ VÉHICULES INDUSTRIELS....190
C.23.1 ATTACHÉ COMMERCIAL....191
C.23.2 ATTACHÉ COMMERCIAL VÉHICULES INDUSTRIELS....192
C.C.I.1 CONSEILLER DES VENTES....193
C.C.I.2 CONSEILLER DES VENTES VÉHICULES INDUSTRIELS....194
C.C.II.1 ADJOINT AU CHEF DES VENTES....195
C.C.III.1 CHEF DES VENTES (VP, VU, VI)....196
D.3.1 MAGASINIER....196
D.6.1 MAGASINIER-VENDEUR PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES CONSEILLER DE VENTE PRA VENDEUR BOUTIQUE PRA....197
D.9.1 MAGASINIER-VENDEUR CONFIRMÉ PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES CONSEILLER DE VENTE CONFIRMÉ PRA VENDEUR BOUTIQUECONFIRMÉ PRA....198
D.9.2 VENDEUR ITINÉRANT PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES....200

Sommaire

Convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981. Etendue par arrêté du 30 octobre 1981 JONC 3 décembre 1981.

D.20.1 CHEF D'ÉQUIPE VENTES PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES CHEF DE SECTEUR VENTE ITINÉRANTE PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES 201
D.23.1 GESTIONNAIRE PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES 202
D.C.I.1 CADRE TECHNIQUE PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES 203
D.C.II.1 ADJOINT AU CHEF DES VENTES PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES RESPONSABLE DE MAGASIN 204
D.C.III.1 CHEF DES VENTES PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES 205
E.3.1 OPÉRATEUR PRÉPARATION VÉHICULES 206
E.6.1 RÉNOVATEUR VO 207
E.6.2 METTEUR EN MAIN DE VEHICULE 208
E.20.1 CHEF D'ÉQUIPE PRÉPARATION-LIVRAISON 209
F.3.1 DÉPANNEUR-REMORQUEUR VL 209
F.6.1 DÉPANNEUR-REMORQUEUR PL 210
G.6.1 CONTRÔLEUR TECHNIQUE VL 211
G.6.2 CONTRÔLEUR TECHNIQUE PL 212
G.9.1 CONTRÔLEUR TECHNIQUE CONFIRMÉ VL 213
G.9.2 CONTRÔLEUR TECHNIQUE CONFIRMÉ PL 213
G.20.1 CHEF DE CENTRE CONTRÔLE TECHNIQUE VL 214
G.20.2 CHEF DE CENTRE CONTRÔLE TECHNIQUE PL 215
H.3.1 DÉMONTEUR AUTOMOBILE 216
H.6.1 DÉMONTEUR AUTOMOBILE SPÉCIALISTE 217
H.9.1 DÉMONTEUR AUTOMOBILE CONFIRMÉ 218
H.20.1 AGENT DE SÉCURITÉ QUALITÉ EN DÉMONTAGE AUTOMOBILE 219
I.3.1 OPÉRATEUR STATION-SERVICE 219
I.20.1 CHEF DE STATION 220
J.3.1 AGENT D'OPÉRATIONS LOCATION 221
J.6.1 AGENT D'OPÉRATIONS LOCATION SPÉCIALISTE 222
J.17.1 COORDINATEUR PRÉPARATION DE VÉHICULES DE LOCATION 223
J.20.1 CHEF DE GROUPE OPÉRATIONNEL 224
J.23.1 CHEF D'AGENCE(S) DE LOCATION 225
K.3.1 ENSEIGNANT DE LA CONDUITE AUTOMOBILE 225
K.6.1 ENSEIGNANT DE LA CONDUITE DEUX-ROUES ENSEIGNANT DE LA CONDUITE GROUPE LOURD 226
K.6.2 COORDINATEUR D'ENSEIGNEMENTS AUTO 227
K.6.3 FORMATEUR DU TRANSPORT ROUTIER 228
K.6.4 FORMATEUR CONDUITE D'ENGINS 229
K.9.2 COORDINATEUR D'ENSEIGNEMENTS MOTO COORDINATEUR D'ENSEIGNEMENTS GROUPE LOURD 229
K.20.1 FORMATEUR D'ENSEIGNANTS 230
K.C.I.1 DIRECTEUR PÉDAGOGIQUE 231
L.3.1 AGENT D'EXPLOITATION DE STATIONNEMENT 232
L.6.1 OPÉRATEUR DE STATIONNEMENT 232
L.17.1 ASSISTANT D'EXPLOITATION DE STATIONNEMENT ADJOINT AU RESPONSABLE D'EXPLOITATION DE STATIONNEMENT 233
L.20.1 RESPONSABLE D'EXPLOITATION DE STATIONNEMENT 234
M.3.1 EMPLOYÉ ADMINISTRATIF 235
M.6.1 SECRÉTAIRE 236
M.9.1 SECRÉTAIRE CONFIRMÉ 236
M.20.1 ASSISTANT DE DIRECTION CHEF DE GROUPE ADMINISTRATIF 237
N.3.1 EMPLOYÉ DE COMPTABILITÉ 238
N.6.1 COMPTABLE 239
N.9.1 COMPTABLE CONFIRMÉ 240
N.20.1 CHEF DE GROUPE DE COMPTABILITÉ 240
N.23.1 GESTIONNAIRE DE COMPTABILITÉ 241
N.C.I.1 CADRE DE COMPTABILITÉ 242
N.C.II.1 ADJOINT AU CHEF DE COMPTABILITÉ RESPONSABLE DE COMPTABILITÉ 243
N.C.III.1 CHEF DE COMPTABILITÉ 244
Z.3.1 OPÉRATEUR 245
Z.6.1 OPÉRATEUR SPÉCIALISTE 246
Z.9.1 OPÉRATEUR CONFIRMÉ 246
Z.12.1 TECHNICIEN EXPERT 247
Z.17.1 COORDINATEUR 248
Z.20.1 MAÎTRISE TECHNIQUE CHEF D'ÉQUIPE. - CHEF DE GROUPE 249
Z.23.1 GESTIONNAIRE 249
Z.C.I.1 CADRE TECHNIQUE 250
Z.C.II.1 CADRE EXPERT ADJOINT AU CHEF DE SERVICE 251
Z.C.III.1 CHEF DE SERVICE 252
Z.C.IV.1 CADRE DIRIGEANT 253
RNQSA et du RNC - Actualisation Accord du 15 mai 2007 253
I.- PROCESSUS DE MODIFICATION DU RNQSA 254
Dépôt des demandes 254
Réception des demandes 254
Instruction des demandes 255
Décisions paritaires sur le RNQSA 255
II.- PROCESSUS DE MODIFICATION DU RNC 255
Propositions de modifications 255

Sommaire

Convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981. Etendue par arrêté du 30 octobre 1981 JONC 3 décembre 1981.
Décisions paritaires sur le RNC....255
Application des modifications du RNC....256
III.- MODALITÉS D'EXAMEN DES DEMANDES DE MODIFICATION DU RNQSA....256
Principe de lisibilité du RNQSA....256
Homogénéité du RNQSA....256
Identité des qualifications professionnelles....256
Spécificité des métiers des services de l'automobile....256
Importance quantitative des qualifications....256
Pérénnité des qualifications....256
IV.- APPLICATION DE L'ACCORD....256
Adaptation des dispositions conventionnelles antérieures....257
Application directe du présent accord....257
Entrée en vigueur....257
Mise à jour des certifications reconnues par la branche Délibération n° 11-07 du 20 décembre 2007....257
RÉPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS....258
FICHES DE QUALIFICATION RECTIFIEES....260
A-3.1 MÉCANICIEN DE MAINTENANCE AUTOMOBILE MÉCANICIEN DE MAINTENANCE VÉHICULES INDUSTRIELS MÉCANICIEN DE MAINTENANCE MOTOCYCLES....260
A-6.1 MÉCANICIEN SPÉCIALISTE AUTOMOBILE MÉCANICIEN SPÉCIALISTE VÉHICULES INDUSTRIELS MÉCANICIEN SPÉCIALISTE MOTOCYCLES....262
A-6.2 ÉLECTRICIEN SPÉCIALISTE AUTOMOBILE ÉLECTRICIEN SPÉCIALISTE VÉHICULES INDUSTRIELS....263
A-6.5 MÉCANICIEN SPÉCIALISTE CYCLES....264
A-9.1 TECHNICIEN CONFIRMÉ MÉCANIQUE AUTOMOBILE TECHNICIEN CONFIRMÉ MÉCANIQUE VÉHICULES INDUSTRIELS....265
A-9.2 TECHNICIEN ÉLECTRICIEN ÉLECTRONICIEN AUTOMOBILE TECHNICIEN CONFIRMÉ VÉHICULES INDUSTRIELS TECHNICIEN CONFIRMÉ MOTOCYCLES....266
A-12.2 TECHNICIEN EXPERT APRÈS-VENTE AUTOMOBILE TECHNICIEN EXPERT APRÈS-VENTE VÉHICULES INDUSTRIELS TECHNICIEN EXPERT APRÈS-VENTE MOTOCYCLES....267
A-20.1 RÉCEPTIONNAIRE APRÈS-VENTE - CHEF D'ÉQUIPE ATELIER CHEF D'ÉQUIPE MOTOCYCLES....268
A-20.2 AGENT DE MAÎTRISE ATELIER....270
A-23.1 GESTIONNAIRE D'ATELIER MAÎTRE D'ATELIER....271
AC-1.1 CADRE TECHNIQUE D'ATELIER....272
AC-2.1 ADJOINT AU CHEF APRÈS-VENTE RESPONSABLE D'ATELIER....273
AC-3.1 CHEF APRÈS-VENTE....274
C-3.1 HÔTESSE D'ACCUEIL CHARGÉ D'ACCUEIL....275
C-6.1 ASSISTANT DE VENTE AUTOMOBILE VENDEUR MOTOCYCLES....275
C-12.1 CONSEILLER EN FINANCEMENT....276
C-20.1 VENDEUR AUTOMOBILE CONFIRMÉ....277
C-20.2 VENDEUR CONFIRMÉ VÉHICULES INDUSTRIELS....278
C-23.1 ATTACHÉ COMMERCIAL....279
CC-2.1 ADJOINT AU CHEF DES VENTES....280
CC-3.1 CHEF DES VENTES (VP, VU, VI)....281
DC-1.1 CADRE TECHNIQUE PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES....282
DC-2.1 ADJOINT AU CHEF DES VENTES PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES RESPONSABLE DE MAGASIN....283
DC-3.1 CHEF DES VENTES PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES....284
E-3.1 OPÉRATEUR PRÉPARATION VÉHICULES....285
E-6.1 RÉNOVATEUR VO....286
E-20.1 CHEF D'ÉQUIPE PRÉPARATION-LIVRAISON....287
G-6.1 CONTRÔLEUR TECHNIQUE VL....288
G-6.2 CONTRÔLEUR TECHNIQUE PL....289
G-9.1 CONTRÔLEUR TECHNIQUE CONFIRMÉ VL....290
G-9.2 CONTRÔLEUR TECHNIQUE CONFIRMÉ PL....291
G-20.1 CHEF DE CENTRE CONTRÔLE TECHNIQUE VL....292
G-20.2 CHEF DE CENTRE CONTRÔLE TECHNIQUE PL....293
H-20.1 AGENT DE SECURITÉ QUALITÉ EN DÉMONTAGE AUTOMOBILE....294
I-20.1 CHEF DE STATION....295
J-3.1 AGENT D'OPÉRATIONS LOCATION....296
J-6.1 AGENT D'OPÉRATIONS LOCATION SPÉCIALISTE....296
J-17.1 COORDINATEUR PRÉPARATION DE VÉHICULES DE LOCATION COORDINATEUR PRÉPARATION DE VÉHICULES DE LOCATION....297
J-20.1 CHEF DE GROUPE OPÉRATIONNEL....298
J-23.1 CHEF D'AGENCE(S) DE LOCATION....299
L-3.1 AGENT D'EXPLOITATION DE STATIONNEMENT....300
L-17.1 ASSISTANT(E) D'EXPLOITATION DE STATIONNEMENT ADJOINT AU RESPONSABLE D'EXPLOITATION DE STATIONNEMENT....301
L-20.1 RESPONSABLE D'EXPLOITATION DE STATIONNEMENT....302
NC-1.1 CADRE DE COMPTABILITÉ....303
NC-2.1 ADJOINT AU CHEF DE COMPTABILITÉ RESPONSABLE DE COMPTABILITÉ....303
Edition 2006 du RNQSA Délibération n° 14-05 du 14 décembre 2005....305
QUALIFICATIONS SPECIFIQUES....306
Vendeur confirmé véhicules industriels....306
Attaché commercial véhicules industriels....307
Conseiller des ventes véhicules industriels....309

Sommaire

Convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981. Etendue par arrêté du 30 octobre 1981 JONC 3 décembre 1981.
Agent d'opérations location spécialiste....311
Formateur du transport routier....312
Formateur conduite d'engins....313
Assistant(e) d'exploitation de stationnement adjoint au responsable d'exploitation de stationnement....314
Technicien confirmé mécanique automobile....316
Technicien confirmé mécanique véhicules industriels....316
Vendeur....317
Vendeur automobile confirmé....319
Attaché commercial....320
Conseiller des ventes....322
Agent d'exploitation de stationnement....323
Responsable d'exploitation de stationnement....324
Secrétaire....325
Secrétaire confirmé(e)....327
Mise à jour du répertoire national des certifications (RNC) Délibération n° 13-05 du 14 décembre 2005....328
Répertoire national des certifications CCN services de l'automobile....328
Liste des diplômes et titres qualifiants Avenant n° 5 du 18 mai 2000 à l'accord national paritaire du 24 juin 1992....333
LISTE DES DIPLÔMES ET TITRES QUALIFIANTS....333
1. Diplômes et titres qualifiants conférant à leurs titulaires une qualification professionnelle dans les techniques de maintenance et opérations techniques sur véhicules....333
2. Diplômes et titres qualifiants conférant à leurs titulaires une qualification professionnelle dans les techniques de réparation-collision....335
3. Diplômes et titres qualifiants conférant à leurs titulaires une qualification professionnelle dans les techniques de commerce....336
4. Diplômes et titres qualifiants conférant à leurs titulaires une qualification professionnelle dans les techniques de gestion....336
5. Autres diplômes....337
Accord du 24 juin 1992 relatif à la liste des diplômes et titres qualifiants....337
1. Diplômes et titres qualifiants conférant à leurs titulaires une qualification professionnelle dans les techniques de maintenance et opérations techniques sur véhicules....338
2. Diplômes et titres qualifiants conférant à leurs titulaires une qualification professionnelle dans les techniques de réparation-collision....339
3. Diplômes et titres qualifiants conférant à leurs titulaires une qualification professionnelle dans les techniques de commerce....340
4. Diplômes et titres qualifiants conférant à leurs titulaires une qualification professionnelle dans les techniques de gestion....341
5. Autres diplômes....342
Certificats de qualification professionnelle Accord du 20 janvier 2004....342
Définition et objet du certificat de qualification professionnelle....343
Public éligible....343
Conditions d'obtention d'un CQP....343
Signalement des CQP existants....343
Modification du référentiel d'un CQP....344
Suppression d'un CQP....344
Habilitation des organismes de formation....344
Inscription aux actions de formation....344
Organisation des épreuves....344
Jury d'examen....345
Dispositions finales....345
Qualifications professionnelles Avenant n° 38 du 20 janvier 2004....345
RÉPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS CCN SERVICES DE L'AUTOMOBILE....346
Qualifications et classifications professionnelles Avenant n° 35 du 6 décembre 2002....350
Préambule....350
TITRE Ier : DEFINITION ET RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES....351
TITRE II : CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES....351
TITRE III : ADAPTATION DU STATUT DES VENDEURS ET ITINERANTS....351
TITRE IV : REPERTOIRE DES QUALIFICATIONS DE BRANCHE....352
TITRE V : REPERTOIRE DES CERTIFICATIONS....352
TITRE VI : RECLASSEMENTS....352
Période transitoire de reclassement....352
Modalités de reclassement....352
TITRE VII : APPLICATION DE L'AVENANT N° 35....353
RÉPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS CCN SERVICES DE L'AUTOMOBILE....353
Annexe à l'avenant n° 35 du 6 décembre 2002....353
Répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) Avenant n° 35 du 6 décembre 2002 - Annexe....356
TABLE DES MATIÈRES....357
PREAMBULE....357
Panorama des qualifications de branche....357
I. - Qualifications spécifiques....357
II. - Qualifications transversales....359
III. - Qualifications génériques....360
PRÉAMBULE du Répertoire national des qualifications des services de l'automobile....360
A-1 MÉCANICIEN DE MAINTENANCE AUTOMOBILE MÉCANICIEN DE MAINTENANCE MOTOCYCLE....362
A-2 OPÉRATEUR SERVICE RAPIDE....363
A-3 MÉCANICIEN CYCLES....364
A-4 MÉCANICIEN AUTOMOBILE SPÉCIALISTE MÉCANICIEN MOTOCYCLE SPÉCIALISTE....365
A-5 OPÉRATEUR SPÉCIALISTE SERVICE RAPIDE....367
A-6 TECHNICIEN ÉLECTRICIEN-ÉLECTRONICIEN AUTOMOBILE TECHNICIEN CONFIRMÉ MOTOCYCLE....368

Sommaire

Convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981. Etendue par arrêté du 30 octobre 1981 JONC 3 décembre 1981.

A-7 CONSEILLER TECHNIQUE CYCLES....370
A-8 TECHNICIEN EXPERT APRÈS-VENTE AUTOMOBILE....371
A-9 RÉCEPTIONNAIRE APRÈS-VENTE CHEF D'ÉQUIPE ATELIER....373
A-10 GESTIONNAIRE D'ATELIER CONTREMAITRE D'ATELIER....374
A-11 CHEF APRÈS-VENTE....376
B-1 MÉCANICIEN COLLISION (1)....377
B-2 TÔLIER-FERREUR....378
B-3 TÔLIER SPÉCIALISTE....379
B-4 TÔLIER CONFIRMÉ....380
B-5 PEINTRE PRÉPARATEUR....382
B-6 PEINTRE SPÉCIALISTE....383
B-7 PEINTRE CONFIRMÉ....384
B-8 CARROSSIER-PEINTRE....385
C-1 HÔTESSE D'ACCUEIL CHARGÉ D'ACCUEIL....387
C-2 ASSISTANT(E) DE VENTE AUTOMOBILE VENDEUR(SE) MOTOCYCLES....388
C-3 VENDEUR(SE)....389
C-4 CONSEILLER(ÈRE) EN FINANCEMENT....390
C-5 ATTACHÉ(E) COMMERCIAL(E)....391
C-6 CONSEILLER(ÈRE) DES VENTES....393
C-7 ADJOINT CHEF DES VENTES....394
C-8 CHEF DES VENTES (VP/VU/VI)....396
D-1 MAGASINIER....397
D-2 MAGASINIER-VENDEUR PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES CONSEILLE R DE VENTE VENDEUR BOUTIQUE....398
D-3 MAGASINIER-VENDEUR CONFIRMÉ PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES CONSEILLER DE VENTE CONFIRMÉ VENDEUR BOUTIQUE CONFIRMÉ....400
D-4 VENDEUR ITINÉRANT PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES....401
D-5 CHEF D'ÉQUIPE VENTES PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES CHEF DE SECTEUR VENTE ITINÉRANTE PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES....403
D-6 GESTIONNAIRE PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES....404
D-7 CHEF DES VENTES PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES....406
E-1 OPÉRATEUR PRÉPARATION VÉHICULES....407
E-2 RÉNOVATEUR VO....408
E-3 CHEF D'ÉQUIPE PRÉPARATION-LIVRAISON....410
F-1 DÉPANNEUR-REMORQUEUR VL....411
F-2 DÉPANNEUR-REMORQUEUR PL....412
G-1 CONTRÔLEUR TECHNIQUE....413
G-2 CONTRÔLEUR TECHNIQUE CONFIRMÉ....414
G-3 CHEF DE CENTRE CONTRÔLE TECHNIQUE....415
H-1 DÉMONTEUR AUTOMOBILE....417
H-2 DÉMONTEUR AUTOMOBILE SPÉCIALISTE....418
H-3 DÉMONTEUR AUTOMOBILE CONFIRMÉ....419
H-4 AGENT DE SÉCURITÉ QUALITÉ EN DÉMONTAGE AUTOMOBILE....420
I-1 OPERATEUR(TRICE) STATION-SERVICE....421
I-2 CHEF DE STATION....423
J-1 AGENT D'OPÉRATIONS LOCATION....424
J-2 CHEF D'AGENCE DE LOCATION....425
K-1 ENSEIGNANT DE LA CONDUITE AUTOMOBILE....426
K-2 ENSEIGNANT DE LA CONDUITE DEUX ROUES ENSEIGNANT DE LA CONDUITE GROUPE LOURD....428
K-3 COORDINATEUR D'ENSEIGNEMENTS AUTO....429
K-4 COORDINATEUR D'ENSEIGNEMENTS MOTO COORDINATEUR D'ENSEIGNEMENTS GROUPE LOURD....430
K-5 FORMATEUR D'ENSEIGNANTS....431
K-6 DIRECTEUR PÉDAGOGIQUE....433
L-1 AGENT D'EXPLOITATION DE STATIONNEMENT....434
L-2 AGENT RESPONSABLE DE STATIONNEMENT....435
M-1 EMPLOYÉ(E) ADMINISTRATIF(VE)....436
M-2 SECRÉTAIRE....437
M-3 SECRÉTAIRE CONFIRMÉ(E)....438
M-4 ASSISTANT(E) DE DIRECTION CHEF DE GROUPE ADMINISTRATIF....439
N-1 EMPLOYÉ(E) DE COMPTABILITÉ....440
N-2 COMPTABLE....441
N-3 COMPTABLE CONFIRMÉ(E)....442
N-4 CHEF DE GROUPE DE COMPTABILITÉ....443
N-5 GESTIONNAIRE DE COMPTABILITÉ....444
N-6 CHEF DE COMPTABILITÉ....445
Z-1 OPÉRATEUR....447
Z-2 OPÉRATEUR SPÉCIALISTE....448
Z-3 OPÉRATEUR CONFIRMÉ....449
Z-4 TECHNICIEN EXPERT....450
Z-5 COORDINATEUR....451
Z-6 CHEF D'ÉQUIPE CHEF DE GROUPE....452
Z-7 GESTIONNAIRE....453
Z-8 CADRE TECHNIQUE....454

Sommaire

Convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981. Etendue par arrêté du 30 octobre 1981 JONC 3 décembre 1981.
Z-9 CADRE EXPERT ADJOINT AU CHEF DE SERVICE....455
Z-10 CHEF DE SERVICE....456
Z-11 CADRE DIRIGEANT....457
Agrément des actions de formation professionnelle continue et des primes de formation qualification Accord national paritaire du 21 mai 1996....458
I. - AGRÉMENT PARITAIRE DES STAGES DE FORMATION PROFESSIONNELLE....459
II. - PRIMES DE FORMATION QUALIFICATION (PFQ)....460
III. - APPLICATION DE L'ACCORD....461
Annexe I.- FICHE DE DEMANDE D'AGRÉMENT pour l'action de formation intitulée : (Notes explicatives au verso)....461
Annexe II.- FICHE DE MODIFICATION concernant l'action de formation intitulée : (Ne renseigner que les rubriques où vous apportez des modifications)....463
Annexe III.- BILAN ANNUEL DES STAGES AGREES....465
Valorisation de la carrière et de la qualification des salariés Avenant n° 14 du 2 mai 1988....466
Entretien professionnel Accord du 14 décembre 2004....467
Droit individuel à la formation Accord du 14 décembre 2004....468
I. - Bénéficiaires et constitution du DIF....469
II - Mise en oeuvre du DIF....470
III - Réalisation de l'action de formation....470
IV - Application de l'accord....471
Capital temps de formation Accord national paritaire du 4 juillet 1996....471
TITRE Ier : INSTITUTION DU DISPOSITIF....472
Objet du capital de temps de formation....472
Utilisation du capital de temps de formation....472
Accès à la formation....473
TITRE II : MISE EN OEUVRE DU DISPOSITIF PAR L'ANFA....473
Financement....473
Gestion des ressources....473
Examen des demandes....473
TITRE III : APPLICATION DE L'ACCORD....474
Campagne d'information....474
Suivi de l'exécution....474
Durée de l'accord....474
Validité de l'accord....474
Domaine d'application des périodes de professionnalisation Délibération paritaire n° 3-06 du 21 juin 2006....474
Contrats et périodes de professionnalisation Avenant n° 1 du 12 avril 2007 à l'accord du 30 juin 2004....475
Contrats et périodes de professionnalisation Avenant du 30 juin 2004....476
TITRE Ier : CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION....477
Définition....477
Public....477
Objectifs....477
Modalités....478
Missions de l'ANFA....478
TITRE II : PéRIODES DE PROFESSIONNALISATION....478
Objet....478
Public concerné....479
Conséquences pour le salarié....479
Missions de l'ANFA....479
TITRE III : COMMISSION PARITAIRE....479
Missions des partenaires sociaux....479
TITRE IV : DISPOSITIONS FINANCIÈRES....480
Entreprises de 10 salariés et plus....480
Entreprises de moins de 10 salariés....480
Financement des CFA....480
Mutualisation élargie....480
TITRE V : AUTRES DISPOSITIONS....481
Personnel d'encadrement....481
Fonction tutorale....481
Observatoire....481
Frais de gestion et d'information....481
TITRE VI : APPLICATION DE L'ACCORD....481
Opposabilité....481
Entrée en vigueur....482
Dispositions finales....482
Annexe I....482
Domaines prioritaires des périodes de professionnalisation....482
Annexe II....484
Contrats d'objectifs professionnels régionaux Accord du 27 juin 2000....484
Chapitre Ier : CONCLUSION ET RENOUVELLEMENT DES COPR....485
Chapitre II : CONTENU DES CONTRATS D'OBJECTIFS....485
Chapitre III : AUTRES DISPOSITIONS....486
Annexe....486
Formation professionnelle continue (entreprises de moins de 10 salariés) Accord du 3 mai 1996....487
Application de l'accord interprofessionnel du 26 septembre 1994....488

Sommaire

Convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981. Etendue par arrêté du 30 octobre 1981 JONC 3 décembre 1981.
Contribution complémentaire à la contribution légale....488
Recouvrement des contributions....488
Affectations....489
Modalités de gestion....489
Compte rendu annuel....489
Durée....489
Dépôt et extension....489
Plan d'action pour le développement des compétences dans les ateliers de maintenance et de réparation Accord du 19 septembre 2006....490
Plan d'action TPE....490
TITRE 1er : DIAGNOSTIC ET ADAPTATION DES COMPETENCES DES PERSONNELS DES TPE....491
Populations visées....491
Détermination des actions....491
Partenariat avec les pouvoirs publics....491
TITRE II : MESURES COMPLEMENTAIRES....491
Développement de la VAE dans le dispositif des CQP de branche....491
Reprise d'entreprise....491
Outils et méthode pour le diagnostic des compétences des salariés....492
TITRE III : MISE EN OEUVRE....492
Rôle de l'ANFA....492
Rôle du GNFA....492
Durée....492
Formation professionnelle des jeunes Accord du 27 novembre 2007....492
Objet de l'accord....493
CHAPITRE Ier.- PRINCIPES GENERAUX....493
Section 1.- Divers dispositifs de formation des jeunes....493
Les formations sous statut scolaire....493
Les contrats de professionnalisation....493
L'apprentissage....494
Section 2.- Mesures transversales aux 3 dispositifs....494
Valorisation des métiers des services de l'automobile....494
Adaptation à de nouveaux publics....494
Mobilité européenne....494
Ouvertures dans les lycées des métiers....494
Section 3.- Dispositions communes aux filières....494
Mission de l'ANFA....495
CHAPITRE II.- DISPOSITIONS RELATIVES A L'APPRENTISSAGE....495
Section 1.- Développement de la proximité....495
Principe....495
Modalités....495
Section 2.- Développement de la qualité....495
Principe....495
Section 3.- Financement du dispositif....496
CHAPITRE III.- DISPOSITIONS DIVERSES....496
Formation professionnelle des jeunes Protocole d'accord du 27 novembre 1984....497
Formation professionnelle des jeunes Protocole d'accord du 27 novembre 1984 - Annexe I....498
Dispositions comptables et administratives....498
Formation professionnelle des jeunes Protocole d'accord du 27 novembre 1984 - Annexe II....498
DISPOSITIONS PEDAGOGIQUES....498
1° Stages d'initiation à la vie professionnelle....499
2° Contrats de qualification....499
3° Contrats d'adaptation....502
Formation professionnelle - Actions et moyens Accord national du 15 février 1985....504
1. Nature des actions de formation prioritaires....504
2. Formations en alternance à engager....505
3. Suivi des stagiaires....506
4. Information des entreprises....506
5. Qualifications acquises du fait d'actions de formation....506
6. Moyens reconnus aux délégués syndicaux, aux membres des comités d'entreprise et aux délégués du personnel....506
7. Conditions d'accueil et d'insertion de jeunes....506
8. L'apprentissage....507
9. Durée de l'accord et périodicité des négociations ultérieures....507
Formation professionnelle des jeunes salariés de moins de 26 ans Accord national du 3 février 1987....507
Formation professionnelle des jeunes salariés de moins de 26 ans Accord national du 3 février 1987 - Annexe I....508
Dispositions administratives....509
Formation professionnelle des jeunes salariés de moins de 26 ans Accord national du 3 février 1987 - Annexe II....509
Dispositions financières....509
Formation professionnelle - Résolution Accord national professionnel paritaire du 3 février 1987....510
Formation professionnelle Avenant n° 43 du 14 décembre 2004....510
Accord du 30 juin 1988 relatif à la formation-qualification....512
Conditions d'attribution de la prime de formation-qualification....512
Critère d'établissement du nombre de points de formation-qualification s'attachant à chaque stage agréé....512
Formation professionnelle dans les entreprises artisanales de la branche du commerce et de la réparation automobile Accord du 24 janvier 1989....513

Sommaire

Convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981. Etendue par arrêté du 30 octobre 1981 JONC 3 décembre 1981. 515
CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES 515
Formation professionnelle dans les entreprises artisanales 515
Champ d'application 515
CHAPITRE II : DISPOSITIONS FINANCIERES 515
Ressources 515
Recouvrement des cotisations 515
Affectation des ressources 515
CHAPITRE III : DISPOSITIONS PEDAGOGIQUES 516
Prise en charge des actions de formation 516
Information des partenaires sociaux 516
CHAPITRE IV : DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET COMPTABLES 516
Dispositions administratives 516
Dispositions comptables 516
CHAPITRE V : DISPOSITIONS FINALES. 517
Formation professionnelle dans les entreprises artisanales - Règlement intérieur de la section paritaire particulière n° 2 Accord du 24 janvier 1989 517
I. - Composition 517
II. - Décisions 518
III. - Fonctionnement 518
IV. - Dispositions diverses 519
Participation à la formation professionnelle dans l'artisanat (entreprises de moins de 10 salariés) Accord du 10 septembre 1992 519
Accord du 28 juin 1989 relatif au financement de la formation dans les entreprises artisanales (Pour l'exercice 1989) 520
Financement de la formation professionnelle Avenant du 18 janvier 2006 521
Contribution au développement de la formation professionnelle continue 522
Recouvrement de la contribution 522
Affectation 522
Dépôt et extension 522
Promotion des premières formations technologiques et professionnelles Accord du 20 octobre 1992 522
TITRE Ier : STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT 523
Objectifs généraux 523
Formations de niveau V 524
Formations supérieures au niveau V 524
Orientations prioritaires 524
Mise en oeuvre de la stratégie de développement 524
TITRE II : MESURES D'EXECUTION GENERALES 524
TITRE III : MESURES PARTICULIERES A L'APPRENTISSAGE 525
Durée des contrats d'apprentissage 525
Durée de la formation en centre de formation des apprentis (CFA) 526
Formation et perfectionnement des enseignants de CFA 526
Aide à l'équipement et au fonctionnement des CFA 526
TITRE IV : MESURES PARTICULIERES A L'ENSEIGNEMENT A TEMPS PLEIN 527
Section 1: Sur le plan national 527
Section 2 : Sur le plan régional 527
TITRE V : DISPOSITIONS FINANCIERES 528
Modification des statuts de l'ANFA (formation professionnelle) Avenant n° 7 du 24 mars 2005 528
Fonds d'assurance formation dans la branche des services de l'automobile - Création Accord national paritaire du 26 avril 1994 530
TITRE III : ADMINISTRATION DE L'ANFA 530
Gestion 530
Statuts 531
TITRE IV : APPLICATION DE L'ACCORD 531
Dépôt 531
Agréments 531
Extension 531
Entrée en vigueur 532
Suivi paritaire 532
Fonds d'assurance formation dans la branche des services de l'automobile - Statuts de l'ANFA Accord national paritaire du 26 avril 1994 - Annexe 532
STATUTS DE L'ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION AUTOMOBILE (ANFA) 532
TITRE Ier : DISPOSITIONS GENERALES 532
Institution 532
Siège social 533
Objet et missions 533
Durée 533
TITRE II : ADMINISTRATION DE L'ANFA 533
Conseil de gestion paritaire 533
Statut des membres du conseil de gestion 535
Réunions 535
Pouvoirs du conseil de gestion 535
Bureau 536
Président 537
Trésorier et trésorier-adjoint 537
Secrétaire du bureau 537
Administrateur délégué 537

Sommaire

Convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981. Etendue par arrêté du 30 octobre 1981 JONC 3 décembre 1981.
Délégué général....538
Sections paritaires particulières....538
Section patronale spécialisée....539
TITRE III : RESSOURCES ET REGLES DE GESTION....539
Ressources contributives....539
Ressources non contributives....540
Gestion comptable....540
Titres de paiement....541
TITRE IV : APPLICATION DES STATUTS....541
Entrée en vigueur....541
Modifications ultérieures....541
Formation continue - Fongibilité des ressources Accord national paritaire du 15 novembre 1995....541
Statuts de l'IPSA Avenant n° 1 du 9 décembre 2004 à l'accord du 15 mars 2001....542
RÈGLEMENT DE LA "COMMISSION DE RECOURS GRACIEUX" (en application de l'article 7.2 des statuts de l'IPSA)....543
Institutions de prévoyance des salariés de l'automobile, du cycle et du motocycle (IPSA) - Règlement général Accord du 9 avril 1998....544
Objet....544
TITRE Ier : DISPOSITIONS RELATIVES AUX ENTREPRISES....544
Modalités d'adhésion au RPO....544
Durée de l'adhésion au RPO....544
Modalités d'adhésion au RPS....544
Durée de l'adhésion au RPS....545
TITRE II : DISPOSITIONS RELATIVES AUX PARTICIPANTS....545
Admission et affiliation des participants au RPO....545
Admission et affiliation des participants au RPS....545
TITRE III : DISPOSITIONS RELATIVES AUX COTISATIONS....545
Assiette des cotisations....545
Montant des cotisations....546
Recouvrement des cotisations....546
Paiement des cotisations....546
Exigibilité des cotisations au RPO....546
Exigibilité des cotisations au RPS....546
TITRE IV : DISPOSITIONS RELATIVES AUX GARANTIES....547
Ouverture des droits....547
Bénéficiaires....547
Preuve des événements générateurs des garanties....547
Risques exclus....548
Paiement des prestations....548
Revalorisation des prestations....548
Subrogation....549
Prescription....549
TITRE V : DISPOSITIONS DIVERSES....549
Frais de gestion....549
Institutions de prévoyance des salariés de l'automobile, du cycle et du motocycle (IPSA) - Règlement du régime professionnel obligatoire(RPO) Accord du 9 avril 1998....549
Objet....549
TITRE Ier : INCAPACITÉ TOTALE ET TEMPORAIRE DE TRAVAIL....550
Indemnités journalières d'incapacité totale et temporaire....550
Reprise temporaire d'une activité à temps partiel....550
TITRE II : MALADIES DE LONGUE DUREE....550
Indemnités journalières de maladie de longue durée....550
Reprise temporaire d'une activité à temps partiel....550
TITRE III : INVALIDITE....551
Pension complémentaire d'invalidité 1re catégorie....551
Pension complémentaire d'invalidité 2e catégorie....551
Pension complémentaire d'invalidité 3e catégorie....551
Rente complémentaire d'incapacité permanente....551
TITRE IV : DECES....551
Capital décès....551
Double effet....552
Capital décès anticipé....552
Pré-décès du conjoint ou d'un enfant à charge....552
TITRE V : RENTES DE CONJOINT SURVIVANT ET D'EDUCATION....552
Rente de conjoint survivant....552
Rente d'éducation....552
Montant des cotisations en vigueur à partir du 1er janvier 1998....553
Institutions de prévoyance des salariés de l'automobile, du cycle et du motocycle (IPSA) - Règlement du régime professionnel supplémentaire (RPS) Accord du 9 avril 1998....553
TITRE Ier : GARANTIES SUPPLEMENTAIRES....554
Maladie de longue durée et invalidité....554
Capitaux décès supplémentaires....554
Capital décès anticipé....554
TITRE II : MENSUALISATION....554
Participants définis à l'article 6 a à l'exception des apprentis et b du règlement général....554

Sommaire

Convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981. Etendue par arrêté du 30 octobre 1981 JONC 3 décembre 1981.
Participants définis à l'article 6 c du règlement général 555
TITRE III : COTISATIONS 555
Montant et répartition des cotisations 555
Cotisations personnalisées 555
Montant des cotisation en vigueur au 1er janvier 1998 555
Prévoyance - Règlement général Accord du 9 octobre 1995 - Annexe 1 556
TITRE Ier : DISPOSITIONS RELATIVES AUX ENTREPRISES 556
Modalités d'adhésion au RPO 556
Durée de l'adhésion au RPO 557
Modalités d'adhésion au RPS 557
Durée de l'adhésion au RPS 557
TITRE II : DISPOSITIONS RELATIVES AUX PARTICIPANTS 557
Admission et affiliation des participants au RPO 557
Admission et affiliation des participants au RPS 558
TITRE III : DISPOSITIONS RELATIVES AUX COTISATIONS 558
Assiette des cotisations 558
Montant des cotisations 558
Recouvrement des cotisations 558
Paiement des cotisations 558
Exigibilité des cotisations au RPO 558
Exigibilité des cotisations au RPS 559
TITRE IV : DISPOSITIONS RELATIVES AUX GARANTIES 559
Ouverture des droits 559
Notion d'ayant droit et d'enfant à charge 559
Preuve des événements générateurs des garanties 559
Risques exclus 560
Paiement des prestations 560
Revalorisation des prestations de maladie de longue durée,d'invalidité et d'incapacité permanente 560
Subrogation 561
Prescription 561
TITRE V : DISPOSITIONS DIVERSES 561
Frais de gestion 561
Règlement du régime professionnel supplémentaire (RPS) Annexe II à l'accord du 9 octobre 1995 561
Objet 561
TITRE Ier : GARANTIES SUPPLEMENTAIRES 562
Maladie de longue durée et invalidité 562
Décès 562
TITRE II : MENSUALISATION 562
Participants définis à l'article 6 a à l'exception des apprentis et b du règlement général 562
Participants définis à l'article 6 c du règlement général 563
TITRE III : COTISATIONS 563
Montant et répartition des cotisations 563
Cotisations personnalisées 563
ANNEXE TARIFAIRE DU RPS : (Montant des cotisations en vigueur au 1er janvier 1996) 563
Prévoyance - Règlement du régime professionnel obligatoire (RPO) Accord du 9 octobre 1995 - Annexe 3 564
Objet 564
TITRE Ier : INCAPACITE TOTALE ET TEMPORAIRE DE TRAVAIL 564
Indemnités journalières d'incapacité totale et temporaire 564
Reprise temporaire d'une activité à temps partiel 565
TITRE II : MALADIE DE LONGUE DUREE 565
Indemnités journalières de maladie de longue durée 565
Reprise temporaire d'une activité à temps partiel 565
TITRE III : INVALIDITE 565
Pension complémentaire d'invalidité 1re catégorie 565
Pension complémentaire d'invalidité 2e catégorie 566
Pension complémentaire d'invalidité 3e catégorie 566
Rente complémentaire d'incapacité permanente 566
TITRE IV : DECES 566
Capital décès 566
Double effet 566
Capital décès anticipé 567
Pré-décès du conjoint ou d'un enfant à charge 567
TITRE V : RENTES DE CONJOINT SURVIVANT ET D'EDUCATION 567
Rente de conjoint survivant 567
Rente d'éducation 567
ANNEXE TARIFAIRE DU RPO : (Montant des cotisations en vigueur au 1er janvier 1996) 567
Prévoyance - Règlement du fonds social Accord du 9 octobre 1995 - Annexe 4 568
Objet 569
Financement 569
Aides attribuées 569
Prévoyance - Règlement du RPO Avenant n° 10 du 19 septembre 2006 à l'accord du 16 novembre 2000 569
Prévoyance Avenant n° 2 du 14 mars 2006 à l'accord du 15 mars 2001 570
Prévoyance Avenant n° 3 du 16 novembre 2006 à l'accord du 15 mars 2001 574

Sommaire

Convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981. Etendue par arrêté du 30 octobre 1981 JONC 3 décembre 1981.

Régimes professionnels obligatoires et supplémentaires de prévoyance gérés par l'IPSA Accord du 9 octobre 1995....576
signé le 15 novembre 1995 et relatif aux régimes professionnels obligatoires et supplémentaires de prévoyance gérés par l'IPSA....576
Protocole de conciliation du 16 janvier 1996....577
Régimes de prévoyance applicables dans les établissements de formation des conducteurs Accord du 12 décembre 1996....578
Garanties collectives....578
Institution gestionnaire....578
Conditions de la désignation....578
Suivi des adhérents....579
Documents techniques....579
Contrôle des activités....579
Comité paritaire de suivi....579
Application de l'accord....580
Régimes de prévoyance applicables dans les établissements de formation des conducteurs - Règlement général Accord du 12 décembre 1996 - Annexe I....580
Objet....580
TITRE Ier : DISPOSITIONS RELATIVES AUX ENTREPRISES....580
Modalités d'adhésion au RPO....580
Durée de l'adhésion au RPO....581
Modalités d'adhésion au RPS....581
Durée de l'adhésion au RPS....581
TITRE II : DISPOSITIONS RELATIVES AUX PARTICIPANTS....581
Admission et affiliation des participants au RPO....581
Admission et affiliation des participants au RPS....582
TITRE III : DISPOSITIONS RELATIVES AUX COTISATIONS....582
Assiette des cotisations....582
Montant des cotisations....582
Recouvrement des cotisations....582
Paiement des cotisations....582
Exigibilité des cotisations au RPO....582
Exigibilité des cotisations au RPS....583
TITRE IV : DISPOSITIONS RELATIVES AUX GARANTIES....583
Ouverture des droits....583
Notion d'ayant droit et d'enfant à charge....583
Preuve des événements générateurs des garanties....583
Risques exclus....584
Paiement des prestations....584
Revalorisation des prestations de maladie de longue durée, d'invalidité et d'incapacité permanente....584
Subrogation....585
Prescription....585
TITRE V : DISPOSITIONS DIVERSES....585
Frais de gestion....585
Régimes de prévoyance applicables dans les établissements de formation des conducteurs - Règlement du régime professionnel obligatoire (RPO) Accord du 12 décembre 1996 - Annexe II....585
Objet....585
TITRE Ier : INCAPACITE TOTALE ET TEMPORAIRE DE TRAVAIL....585
Indemnités journalières d'incapacité totale et temporaire....585
Reprise temporaire d'une activité à temps partiel....586
TITRE II : MALADIE DE LONGUE DUREE....586
Indemnités journalières de maladie de longue durée....586
Reprise temporaire d'une activité à temps partiel....586
TITRE III : INVALIDITE....587
Pension complémentaire d'invalidité de 1re catégorie....587
Pension complémentaire d'invalidité 2e catégorie....587
Pension complémentaire d'invalidité 3e catégorie....587
Rente complémentaire d'incapacité permanente....587
TITRE IV : DECES....587
Capital décès....587
Double effet....588
Capital décès anticipé....588
Pré-décès du conjoint ou d'un enfant à charge....588
Rente d'éducation....588
ANNEXE TARIFAIRE DU RPO....589
Montant des cotisations en vigueur au 1er janvier 1997....589
Régimes de prévoyance applicables dans les établissements de formation des conducteurs - Règlement du régime professionnel supplémentaire (RPS) Accord du 12 décembre 1996 - Annexe III....590
Objet....590
TITRE Ier : GARANTIES SUPPLEMENTAIRES....590
Maladie de longue durée et invalidité....590
Décès....590
Rente de conjoint survivant....591
TITRE II : MENSUALISATION....591
Participants définis à l'article 6 a, à l'exception des apprentis, et 6 b du règlement général....591
Participants définis à l'article 6 c du règlement général....591

Sommaire

Convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981. Etendue par arrêté du 30 octobre 1981 JONC 3 décembre 1981.
TITRE III : COTISATIONS ... 591
Montant et répartition des cotisations ... 591
ANNEXE TARIFAIRE DU RPS ... 592
Régimes de prévoyance applicables dans les établissements de formation des conducteurs - Règlement de la garantie indemnité de fin de carrière Accord du 12 décembre 1996 - Annexe IV ... 592
Définition de la garantie ... 593
Montant de la garantie ... 593
Modalités de remboursement ... 593
Cotisations ... 593
Régime de prévoyance des services de l'automobile, à l'exclusion des établissements de formation des conducteurs et des centres de formation des moniteurs Accord du 9 avril 1998 ... 593
Régimes de prévoyance applicables dans les établissements de formation des conducteurs et les centres de formation des moniteurs Accord du 9 avril 1998 ... 595
Régimes de prévoyance applicables dans les établissements de formation des conducteurs et les centres de formation des moniteurs - Règlement du régime professionnel obligatoire (RPO) Accord du 9 avril 1998 ... 596
Objet ... 596
TITRE Ier : INCAPACITES TOTALE ET TEMPORAIRE DE TRAVAIL ... 596
Indemnités journalières d'incapacité totale et temporaire ... 596
Reprise temporaire d'une activité à temps partiel ... 597
TITRE II : MALADIE DE LONGUE DUREE ... 597
Indemnités journalières de maladie de longue durée ... 597
Reprise temporaire d'une activité à temps partiel ... 597
TITRE III : INVALIDITE ... 597
Pension complémentaire d'invalidité 1re catégorie ... 597
Pension complémentaire d'invalidité 2e catégorie ... 597
Pension complémentaire d'invalidité 3e catégorie ... 598
Rente complémentaire d'incapacité permanente ... 598
TITRE IV : DECES ... 598
Capital décès ... 598
Double effet ... 598
Capital décès anticipé ... 598
Prédécès du conjoint ou d'un enfant à charge ... 599
TITRE V : RENTES DE SURVIE ... 599
Rente d'éducation ... 599
TITRE VI : CAPITAUX DE FIN DE CARRIERE ... 599
Définition de la garantie ... 599
Montant de la garantie ... 599
Modalités de remboursement ... 599
ANNEXE TARIFAIRE DU RPO Montant des cotisations en vigueur au 1er janvier 1998 ... 600
Régimes de prévoyance applicables dans les établissements de formation des conducteurs et les centres de formation des moniteurs RÈGLEMENT GÉNÉRAL Accord du 9 avril 1998 ... 600
Objet ... 600
TITRE Ier : DISPOSITIONS RELATIVES AUX ENTREPRISES ... 601
Modalités d'adhésion au RPO ... 601
Durée de l'adhésion au RPO ... 601
TITRE II : DISPOSITIONS RELATIVES AUX PARTICIPANTS ... 601
Admission et affiliation des participants au RPO ... 601
TITRE III : DISPOSITIONS RELATIVES AUX COTISATIONS ... 601
Assiette des cotisations ... 601
Montant des cotisations ... 602
Recouvrement des cotisations ... 602
Paiement des cotisations ... 602
Exigibilité des cotisations au RPO ... 602
TITRE IV : DISPOSITIONS RELATIVES AUX GARANTIES ... 602
Ouverture des droits ... 602
Bénéficiaires ... 602
Preuve des événements générateurs des garanties ... 603
Paiement des prestations ... 603
Revalorisation des prestations ... 604
Subrogation ... 604
Prescription ... 604
TITRE V : DISPOSITIONS DIVERSES ... 605
Frais de gestion ... 605
Prévoyance complémentaire Accord national paritaire x du 16 novembre 2000 ... 605
CHAPITRE Ier : DESIGNATION DE L'ORGANISME ASSUREUR ... 605
CHAPITRE II : ENTREPRISES NON ADHERENTES A L'IPSA ... 606
CHAPITRE III : SUIVI ADMINISTRATIF ET FINANCIER DU REGIME DE PREVOYANCE ... 606
Prévoyance - Règlements Accord national paritaire y du 16 novembre 2000 ... 607
ANNEXE 1 : RÈGLEMENT GÉNÉRAL DE PRÉVOYANCE ... 607
Objet du règlement général ... 607
Adhésion des entreprises ... 607
Durée de l'adhésion ... 608
Affiliation des participants ... 608

Sommaire

Convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981. Etendue par arrêté du 30 octobre 1981 JONC 3 décembre 1981.
Fixation des cotisations....608
Paiement des cotisations....609
Droit aux prestations....609
Bénéficiaires....611
Preuve des événements générateurs de garanties....611
Paiement des prestations....611
Revalorisation des prestations....612
Prescription....612
Annexe au règlement général de prévoyance : Portabilité des droits du régime de prévoyance obligatoire (Notice d'information prévue par l'article 7c du règlement général de prévoyance)....612
ANNEXE 2 : REGIME PROFESSIONNEL OBLIGATOIRE DE PREVOYANCE (RPO)....613
Objet....613
TITRE Ier : INCAPACITES TOTALE ET TEMPORAIRE DE TRAVAIL....613
Indemnités journalières d'incapacité totale et temporaire....613
Reprise temporaire d'une activité à temps partiel....614
TITRE II : INDISPONIBILITE DE LONGUE DUREE....614
Indemnités journalières de maladie de longue durée....614
Reprise temporaire d'une activité salariée....614
TITRE III : INVALIDITE....615
Pension complémentaire d'invalidité 1re catégorie....615
Pension complémentaire d'invalidité 2e catégorie....615
Pension complémentaire d'invalidité 3e catégorie....615
Rente complémentaire d'incapacité permanente....615
TITRE IV : DECES....615
Règlements de prévoyance....615
TITRE V : RENTES DE CONJOINT SURVIVANT ET D'EDUCATION....616
TITRE VI : INDEMNITES DE DEPART A LA RETRAITE ET CAS ASSIMILES....616
ANNEXE TARIFAIRE DE PRÉVOYANCE OBLIGATOIRE....619
COTISATIONS DE PREVOYANCE OBLIGATOIRE A PARTIR DU 1ER JANVIER 2005....619
Prévoyance - Règlements Avenant n° 8 du 9 décembre 2004 à l'accord du 16 novembre 2000....619
I. - Modifications du RGP....620
II - Modifications du RPO....620
Prévoyance - Règlements RGP et RPO Avenant n° 9 du 13 septembre 2005 à l'accord du 16 novembre 2000....621
I. - Modifications du règlement général de prévoyance (RGP)....622
II - Modifications du règlement du régime professionnel obligatoire de prévoyance (RPO)....622
III - Tarification du régime professionnel obligatoire de prévoyance (RPO)....623
IV - Application du présent avenant....623
Cotisations de prévoyance obligatoire à partir du 1er janvier 2006....623
Prévoyance Avenant n° 11 du 25 septembre 2008....624
Prévoyance Avenant n° 7 du 30 juin 2004 à l'accord du 16 novembre 2000....627
Prévoyance Avenant n° 6 du 26 juin 2003 à l'avenant du 16 novembre 2000....627
Protection sociale complémentaire - Redéploiement Avenant n° 33 du 16 novembre 2000....628
Chapitre IV : Adaptation des autres dispositions conventionnelles relatives à la protection sociale et au dialogue paritaire....629
Prévoyance complémentaire Accord du 14 décembre 2005....630
Prestations "maladie de longue durée "et "invalidité" Délibération paritaire z du 16 novembre 2000....631
Garanties supplémentaires de prévoyance Avenant n° 36 du 26 juin 2003....632
Epargne salariale et création de "Inter-Auto-Plan" Accord du 27 juin 2002....633
Objet....634
Champ d'application....634
Organismes désignés....634
Durée....634
Publicité....634
Application de l'accord....635
ANNEXE I : REGLEMENT D'INTER-AUTO-PLAN....635
Objet....635
Information du personnel....635
Participants....635
Alimentation Inter-Auto-Plan....636
Abondements....637
Affectation des sommes épargnées....638
Conseil de surveillance paritaire....639
Modalités de participation à Inter-Auto-Plan....640
Frais de gestion....640
Revenus....640
Indisponibilité des placements....640
Disponibilité anticipée....641
Départ définitif de l'entreprise....642
Transfert des avoirs vers un autre plan d'épargne....642
Sortie du champ de la convention collective....642
ANNEXE II : CRITERES DES CHOIX DE PLACEMENT ET NOTICES D'INFORMATION....643
Règlement d'Inter-Auto-Plan - Rectificatif au règlement du 27 juin 2002 Avenant du 6 décembre 2002....643
Modification du règlement d'Inter-Auto-Plan Accord du 24 septembre 2003....644
Règlement d'Inter-Auto-Plan Avenant n° 2 du 14 décembre 2004....644

Sommaire

Convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981. Etendue par arrêté du 30 octobre 1981 JONC 3 décembre 1981.

Règlement Inter-Auto-Plan Avenant n° 3 du 14 juin 2007 ... 646
ANNEXES ... 651
Annexe I ... 651
Annexe II ... 654
Annexe III ... 656
Annexe IV ... 658
Annexe V ... 661
RESERVE SPECIALE DE PARTICIPATION ... 661
Objet de la présente annexe ... 661
Formule de calcul de la RSP ... 661
Répartition de la RSP ... 662
Gestion de la participation ... 662
Annexe VI ... 663
Epargne salariale Inter-Auto-Plan Avenant n° 1 du 14 juin 2007 à l'accord portant sur l'épargne salariale Inter-Auto-Plan ... 663
Epargne salariale Avenant n° 34 du 27 juin 2002 ... 665
Epargne salariale Avenant n° 34 bis du 24 septembre 2003 ... 665
Epargne salariale Avenant n° 34 ter du 14 décembre 2004 ... 666
Fonctionnement du paritarisme Accord national paritaire z du 16 novembre 2000 ... 667
Objet de l'accord ... 667
Missions du CESA ... 667
Rapport d'activité ... 667
Application du présent accord ... 668
Annexe ... 668
STATUTS DU CENTRE D'ÉTUDES DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE (CESA) ... 668
Création ... 668
Dénomination ... 668
Siège ... 668
Durée ... 668
Composition ... 669
Objet ... 669
Administration ... 669
Ressources ... 670
Contrôle paritaire ... 670
CEASACM Délibération paritaire du 16 novembre 2000 ... 670
Statuts du CESA Avenant n° 4 du 9 décembre 2004 à l'accord du 16 novembre 2000 ... 670
ANNEXE : STATUTS DU CESA ... 671
Constitution ... 671
Objet ... 671
Siège et durée de l'association ... 672
Conseil d'administration ... 672
Assemblée générale ... 673
Président et secrétaire ... 674
Ressources et dépenses ... 674
Dissolution de l'association ... 674
Formalités ... 675
Modification des statuts du CESA Accord du 29 octobre 2003 ... 675
Fonctionnement du paritarisme Avenant n° 3 du 29 octobre 2003 ... 676
Fonctionnement du paritarisme Avenant n° 4 du 13 janvier 2004 à l'accord du 16 novembre 2000 ... 677
Paritarisme Avenant n° 5 du 21 décembre 2006 à l'accord du 16 novembre 2000 ... 677
Paritarisme Avenant n° 3 du 30 juin 2004 à l'accord du 16 novembre 2000 ... 678
Paritarisme - Commission paritaire nationale : modification des statuts Avenant n° 8 du 24 janvier 2007 ... 680
Dialogue paritaire de branche Avenant n° 40 du 30 juin 2004 ... 682
Dialogue social Avenant n° 42 du 19 octobre 2004 ... 682
Dialogue social Avenant n° 42 bis du 19 avril 2005 ... 683
Sauvegarde du régime professionnel de protection sociale Avenant n° 45 du 13 septembre 2005 ... 684
Sauvegarde du régime professionnel de protection sociale Avenant n° 45 bis du 14 mars 2006 ... 686
Action des partenaires sociaux Avenant n° 48 du 21 décembre 2006 ... 687
Renouvellement de l'accord du 27 juin 2000 Avenant n° 1 du 25 septembre 2007 ... 688
Formation à la prévention des risques liés à l'amiante Avenant du 19 novembre 2003 ... 688
ANNEXE ... 690
Support des actions d'information préventive dispensées par les entreprises et des modules de formation professionnelle initiale ou continue destinés aux salariés susceptibles d'être exposés aux poussières d'amiante ... 690
Salaires Avenant n° 32 du 31 mars 2000 ... 691
Adhésion par lettre du 29 juin 2007 de la FGMM CFDT à différents accords relatifs à l'épargne salariale ... 692
Lettre d'adhésion en date du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des services de l'automobile ... 693
Avenant n° 55 du 15 juillet 2009 relatif aux parcours professionnels ... 693
TITRE Ier INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES ... 694
TITRE II GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES ... 695
TITRE III EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS ... 695
TITRE IV INDEMNITÉS DE FIN DE CARRIÈRE ... 696
TITRE V APPLICATION DE L'ACCORD ... 698
Annexe I : Insertion professionnelle des jeunes ... 698

Sommaire

Convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981. Etendue par arrêté du 30 octobre 1981 JONC 3 décembre 1981.
I. - Information des jeunes et des familles sur les services de l'automobile....698
Développement des actions....698
Site internet....699
Information sur les CQP....699
Campagnes spécifiques....699
II. Mesures d'accompagnement en centres de formation....699
Communication sur les dispositifs sociaux de la branche professionnelle....699
Accompagnement social....699
Intervention de professionnels dans les sections....699
Développement de l'information des enseignants sur les entreprises....700
Formation des enseignants aux technologies du futur....700
Mise à niveau et préqualification....700
Entretiens spécialisés....700
III. - Accompagnement en entreprise....700
Tutorat....700
Information juridique....700
Rénovation du dispositif....700
Formations intra-entreprises....701
Aides financières....701
IV. - Aide à l'apprentissage de la conduite....701
Objectifs....701
Aides à l'apprentissage théorique et pratique....701
Conduite accompagnée....701
Aides financières....701
Allocation d'apprentissage à la conduite....702
Promotion du dispositif....702
Annexe II : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences....702
Objectifs visés....702
Moyens de la branche....702
Outils à la disposition des entreprises....702
Démarche GPEC dans les entreprises....703
Cartographie des emplois....703
Diagnostic individuel de compétences....704
Accès aux certifications par la VAE....704
Passeport formation....704
Actions institutionnelles....704
Annexe III : Plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés....705
Entreprises concernées....705
Objet du plan....705
Suivi de la mise en oeuvre du plan....706
Objectifs nationaux....707
Evaluation de la réalisation des objectifs....708
Annexe IV : Avenant n° 12 à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance....708
I. - Modifications du règlement général de prévoyance....708
II. - Modifications du règlement de prévoyance obligatoire....708
Accord du 2 juillet 2009 relatif au RNQSA et au RNCSA pour l'année 2010....710
Avenant n° 13 du 15 juillet 2009 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance....711
Avenant n° 2 du 16 décembre 2009 à l'accord du 27 juin 2002 relatif à l'épargne salariale....712
Annexe....713
Avenant n° 14 du 25 novembre 2009 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance....717
Annexe....719
Accord du 25 novembre 2009 relatif aux versements au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels....720
Accord du 23 juin 2010 relatif aux missions de l'ANFA et du GNFA dans le cadre de la GPEC....721
Chapitre Ier Dispositions communes à l'ensemble des entreprises....722
Chapitre II Dispositions particulières aux très petites entreprises....722
Accord du 23 juin 2010 relatif au développement du dialogue social....723
Préambule....724
Chapitre Ier Fixation de l'agenda social de la branche....724
Chapitre II Institution d'une commission paritaire nationale de validation....724
Chapitre III Procédure de validation....725
Chapitre IV Observatoire de la branche des services de l'automobile....726
Chapitre V Moyens de fonctionnement de la CPNV et de l'OBSA....727
Accord du 23 juin 2010 relatif au RNQSA et au RNCSA pour l'année 2011....727
Annexe - Répertoire national des certifications des services de l'automobile 2011....728
Série 1....728
Série 2....729
Série 3....729
Série 4....730
Série 5....730
Série 6....730
Série 7....731
Série 8....731
Série 9....732

Sommaire

Convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981. Etendue par arrêté du 30 octobre 1981 JONC 3 décembre 1981.
Fiches....732
Accord du 7 juillet 2010 relatif au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés de moins de 60 ans....791
Avenant n° 15 du 7 juillet 2010 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance....792
Avenant n° 57 du 7 juillet 2010 relatif aux dispositions conventionnelles en matière de salaire et de formation-qualification....793
Chapitre Ier Salaires....794
Chapitre II Jeunes salariés....794
Chapitre III Formation des salariés....795
Chapitre IV Vendeurs de véhicules et salariés itinérants....796
Chapitre V Application de l'avenant....797
Chapitre VI Dispositions finales....797
Adhésion par lettre du 27 septembre 2010 de la fédération générale des mines et de la métallurgie à l'accord du 7 juillet 2010 relatif au capital de fin de carrière....798
Accord du 8 décembre 2010 relatif au repos dominical (Meurthe-et-Moselle)....798
Accord du 22 décembre 2010 relatif aux versements au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels....800
Accord du 15 décembre 2010 relatif au travail du dimanche pour l'année 2011 (Rennes)....801
Accord du 26 janvier 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la mixité des emplois....802
I. - Situations comparées des femmes et des hommes....803
II. - Encouragement de la mixité des emplois....804
III. - Mesures en faveur de l'égalité professionnelle....804
IV. - Application de l'accord....806
Accord du 22 mars 2011 relatif à l'organisme assureur prévoyance....806
Avenant n° 59 du 22 mars 2011 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif à la prévoyance....807
Accord du 26 janvier 2011 relatif aux activités et aux missions de l'ANFA....808
Titre Ier Dispositions générales....809
Titre II Activités et missions....810
Chapitre Ier Axe institutionnel....810
Chapitre II Axe financier....810
Section 1 : Développement de la formation initiale....810
Section 2 : Formation continue....811
Section 3 : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences....811
Chapitre III Axe pédagogique....812
Section 1 : Accompagnement de l'enseignement professionnel....812
Section 2 : Accompagnements spécifiques d'entreprises et de salariés. L'ANFA agit notamment dans les domaines ci-après....813
Section 3 : Mise à jour des outils créés par la convention collective....813
Chapitre IV Axe territorial....813
Titre III Ressources....814
Chapitre Ier L'ANFA, organisme paritaire collecteur agréé....814
Chapitre II Autres ressources....815
Titre IV Application de l'accord....815
Avenant n° 3-11 du 22 mars 2011 à l'accord du 23 juin 2010 relatif au dialogue social....816
Annexe....816
Accord du 28 avril 2011 relatif au droit au capital de fin de carrière....817
Avenant n° 1 du 28 avril 2011 à l'accord du 20 janvier 2004 relatif aux CQP....819
Avenant n° 2 du 28 avril 2011 à l'accord du 30 juin 2004 relatif aux contrats et périodes de professionnalisation....822
Titre I Contrats de professionnalisation....823
Titre II Périodes de professionnalisation....824
Titre III Commission paritaire....825
Titre IV Dispositions financières....825
Titre V Dispositions d'application....826
Annexe....826
Adhésion par lettre du 15 mars 2011 de la CGT Métal à l'accord du 26 janvier 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la mixité des emplois....827
Accord du 28 juin 2011 relatif au répertoire des certifications et au répertoire des qualifications pour l'année 2012....827
Annexe....828
Répertoire national des certifications des services de l'automobile 2012....828
Série 1....828
Série 2....829
Série 3....830
Série 4....830
Série 5....830
Série 6....831
Série 7....831
Série 8....832
Série 9....832
Avenant n° 1 du 28 juin 2011 à l'accord du 14 décembre 2004 relatif au DIF....832
Avenant n° 1 du 28 juin 2011 à l'accord du 14 décembre 2004 relatif à la VAE....834
Avenant n° 16 du 28 juin 2011 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif à la prévoyance....836
Avenant n° 17 du 28 juin 2011 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif à la prévoyance....837
Avenant n° 60 du 5 juillet 2011 modifiant la convention....837
Annexe....843
Délibération n° 6-11 du 20 octobre 2011 relatif à l'emploi des seniors....844
Annexe....844
Avenant n° 62 du 20 octobre 2011 relatif au compte épargne-temps....848

Sommaire

Convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981. Etendue par arrêté du 30 octobre 1981 JONC 3 décembre 1981.
Annexe....849
Accord du 13 décembre 2011 relatif au travail du dimanche pour l'année 2012 (Rennes)....851
Adhésion par lettre du 20 décembre 2011 de la FTM CGT à l'avenant n° 62 du 20 octobre 2011 relatif au compte épargne-temps....852
Avenant n° 18 du 15 décembre 2011 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif à la prévoyance....852
Avenant n° 3 du 25 janvier 2012 relatif au contrat et à la période de professionnalisation....853
Accord du 14 février 2012 relatif au droit au capital de fin de carrière....854
Avenant n° 3 du 28 mars 2012 à l'accord du 27 juin 2002 relatif à l'épargne salariale....855
Annexe....856
Adhésion par lettre du 16 avril 2012 de la FPS à la convention....860
Accord du 31 mai 2012 relatif au maintien dans l'emploi des salariés âgés....860
Annexe....862
Adhésion au plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés pour la période 2013-2015....863
Feuillet 1/5....863
Feuillet 2/5....865
Feuillet 3/5....865
Feuillet 4/5....866
Feuillet 5/5....867
Avenant n° 19 du 27 juin 2012 relatif aux règlements de prévoyance....868
Avenant n° 63 du 4 juillet 2012 relatif aux garanties obligatoires de prévoyance (IPSA)....868
Avenant n° 64 du 4 juillet 2012 relatif aux garanties obligatoires de prévoyance....870
Accord du 4 juillet 2012 relatif au RNQSA et au RNCSA au 1er janvier 2013....870
Annexes....871
Annexe I Répertoire national des certifications des services de l'automobile 2013....871
Série 1....871
Série 2....872
Série 3....873
Série 4....873
Série 5....874
Série 6....874
Série 7....875
Série 8....875
Série 9....875
Signification des sigles....876
Annexe II....876
Textes Salaires....905
Avenant n° 37 du 13 janvier 2004 relatif aux salaires minima....905
Indemnité de panier....905
Avenant n° 47 du 17 octobre 2006 relatif aux salaires minima....905
Avenant n° 50 du 3 juillet 2007 relatif aux salaires minima....907
Avenant n° 52 du 3 juillet 2008 relatif aux salaires minima....909
Avenant n° 56 du 24 septembre 2009 relatif aux salaires minima....911
Avenant n° 6-09 du 25 novembre 2009 relatif aux contrats d'apprentissage préparant au baccalauréat professionnel....913
Avenant n° 58 du 7 juillet 2010 relatif aux salaires minima....914
Avenant n° 61 du 5 juillet 2011 relatif aux salaires minimaux....916
Textes Extensions....920
ARRETE du 30 octobre 1981....920
ARRETE du 20 janvier 1982....921
ARRETE du 10 mars 1982....921
Arrêté du 26 décembre 1983....921
ARRETE du 11 octobre 1984....922
ARRETE du 8 mars 1985....922
ARRETE du 29 mars 1985....922
ARRETE du 21 mai 1985....922
ARRETE du 16 juillet 1985....922
ARRETE du 6 août 1985....922
ARRETE du 27 novembre 1985....923
ARRETE du 22 mai 1986....923
ARRETE du 1 juillet 1986....923
ARRETE du 4 juillet 1986....923
ARRETE du 12 mars 1987....924
ARRETE du 27 juillet 1988....924
ARRETE du 4 novembre 1988....924
ARRETE du 26 décembre 1988....924
ARRETE du 21 février 1989....925
ARRETE du 21 avril 1989....925
ARRETE du 3 octobre 1989....925
ARRETE du 20 juillet 1990....925
ARRETE du 9 octobre 1990....925
ARRETE du 5 décembre 1990....926
ARRETE du 23 septembre 1991....926
ARRETE du 6 juillet 1992....926
ARRETE du 14 août 1992....927
ARRETE du 10 décembre 1992....927

Sommaire

Convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981. Etendue par arrêté du 30 octobre 1981 JONC 3 décembre 1981.
ARRETE du 4 mars 1993....927
ARRETE du 13 mai 1993....928
ARRETE du 12 juillet 1993....928
ARRETE du 21 décembre 1993....928
ARRETE du 20 mai 1994....929
ARRETE du 3 février 1994....929
ARRETE du 3 juin 1994....929
ARRETE du 10 juin 1994....930
ARRETE du 27 juillet 1994....930
ARRETE du 27 janvier 1995....931
ARRETE du 8 février 1995....931
ARRETE du 8 février 1995....932
ARRETE du 8 février 1995....933
ARRETE du 12 février 1996....933
ARRETE du 13 mai 1996....934
ARRETE du 28 mai 1996....934
ARRETE du 17 juin 1996....935
ARRETE du 16 octobre 1996....935
ARRETE du 18 octobre 1996....936
ARRETE du 22 octobre 1996....936
ARRETE du 22 octobre 1996....937
ARRETE du 24 décembre 1996....937
ARRETE du 10 juillet 1997....938
ARRETE du 7 août 1997....939
ARRETE du 12 octobre 1998....939
ARRETE du 26 janvier 1999....940
ARRETE du 17 février 1999....940
ARRETE du 9 décembre 1999....941
ARRETE du 26 juin 2000....942
ARRETE du 11 octobre 2000....942
ARRETE du 11 juillet 2000....943
ARRETE du 22 février 2001....945
ARRETE du 26 juillet 2001....946
ARRETE du 11 juin 2002....946
ARRETE du 11 juin 2002....947
ARRETE du 2 décembre 2002....947
ARRETE du 26 mars 2003....948
ARRETE du 30 avril 2003....948
ARRETE du 2 juin 2003....949
ARRETE du 3 mars 2003....949
ARRETE du 9 février 2004....950
ARRETE du 7 mai 2004....951
ARRETE du 5 août 2004....952
ARRETE du 10 novembre 2004....952
ARRETE du 15 décembre 2004....953
ARRETE du 14 janvier 2005....954
ARRETE du 10 février 2005....954
ARRETE du 11 juillet 2005....955
ARRETE du 18 juillet 2005....956
ARRETE du 20 juillet 2005....956
ARRETE du 26 août 2005....957
ARRETE du 3 octobre 2005....957
ARRETE du 23 mars 2006....958
ARRETE du 12 juillet 2006....958
ARRETE du 16 octobre 2006....959
ARRETE du 21 novembre 2006....959
ARRETE du 12 février 2007....960
ARRETE du 15 mars 2007....960
ARRETE du 16 juillet 2007....961

Accord du 10 juin 2004 portant création d'une commission paritaire nationale " Sport et loisirs de véhicules terrestres à moteur "....962
Texte de base....962
Création d'une commission paritaire nationale " Sport et loisirs de véhicules terrestres à moteur "....962
Champ d'application....962
Objet de la commission paritaire nationale " SLTVM "....962
Composition de la CPN " SLVTM "....962
Fonctionnement de la CPN " SLVTM "....963
Durée - Dénonciation....964
Publicité....964

Convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981. Etendue par arrêté du 30 octobre 1981 JONC 3 décembre 1981.

Texte de base

Convention collective nationale du 15 janvier 1981

Chambre syndicale nationale du commerce et de la réparation de l'automobile (CSNCRA) ;

Chambre syndicale nationale des électriciens spécialisés de l'automobile (CNSEA) (1) ;

Fédération nationale du commerce et de l'artisanat de l'automobile (FNCAA) ;

Fédération nationale du commerce et de la réparation du cycle et du motocycle (FNCRM) ;

Fédération française de la carosserie (FFC) ;

Chambre nationale du commerce du pneumatique et de l'industrie du rechapage (CNCPIR).

(1) Devenue en 1997 : Groupement national des entreprises spécialisées de l'automobile (GNESA).

Fédération générale de la métallurgie CFDT (1) ;

Fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie CFTC ;

Fédération Force ouvrière de la métallurgie CGT-FO ;

Chambre syndicale nationale des voyageurs, représentants et cadres de vente de l'automobile (CSNVA).

(1) : Devenue : Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT à partir du 26 mai 1984.

Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT (14 octobre 1981) ;

Syndicat national du contrôle technique automobile (SNCTA) ((avenant n° 16 du 23 mai 1990) ;

Chambre syndicale du contrôle technique autommobile (CSCT) (lettre du 5 novembre 1993) ;

Syndicat national professionnel pour la sécurité routière (SNPSR) (lettre du 8 septembre 1999) ;

Fédération des commerces et des services UNSA (lettre du 6 décembre 2004).

La FPS, par lettre du 16 avril 2012 (BO n°2012-26)

Préambule

En vigueur étendu

Les parties constatent, qu'après négociations, un accord a été possible et qu'il conduit à la présente convention collective, dont l'objectif est d'abord une mise à jour des textes du 7 mai 1974.

Cette mise à jour a été rendue nécessaire par la dernière étape de la mensualisation, par les conséquences des accords de classification du 11 janvier 1979 et du 25 juin 1980 et par l'évolution de la législation.

Cette première négociation s'étant volontairement limitée à cette actualisation, les parties sont convenues de se rencontrer de nouveau pour négocier des avenants successifs destinés à améliorer la situation des salariés, en particulier sur :

- l'indemnisation maladie, le régime supplémentaire de retraite, le capital de fin de carrière ;

- la situation des vendeurs ;

- le droit syndical et l'indemnisation des délégués salariés participant aux réunions paritaires ;

- la durée du travail ;

- la définition de l'ancienneté.

L'objectif poursuivi par les partenaires sociaux est de faire de cette convention collective un accord vivant et évolutif dont l'aménagement pourra être négocié en continu.

Il est entendu que la convention collective ne peut déroger aux dispositions d'ordre public des lois et réglements.

Chapitre Ier : Dispositions générales

Objet et domaine d'application

Article 1.01

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 42 bis du 19 avril 2005 BO conventions collectives 2005-23 étendu par arrêté du 3 octobre 2005 JORF 13 octobre 2005.

a) Objet de la convention collective.

La présente convention collective règle sur le territoire métropolitain les rapports de travail entre employeurs et salariés des deux sexes des entreprises visées aux paragraphes c et d ci-après.

Les clauses de la convention collective s'appliquent aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application ainsi défini, même s'ils ne ressortissent pas directement par leur profession ou commerce à ces activités.

Les salariés des services de vente, qui se trouvent placés en dehors du champ d'application de la législation relative au statut des voyageurs, représentants et placiers, sont régis par les dispositions de la présente convention ainsi que les clauses particulières les concernant.

b) Application de la convention collective

En présence d'un accord d'entreprise ou d'établissement, les conditions d'application de la présente convention collective nationale sont celles prévues par l'article L. 132-23 du code du travail.

Des accords professionnels couvrant un champ territorial moins large que celui défini au paragraphe a ne peuvent être conclus qu'aux conditions cumulatives suivantes :

- être négociés et signés, pour chaque partie, par un ou des représentants dûment mandatés par une organisation ou une fédération professionnelle ou syndicale de salariés représentative, conformément aux dispositions statutaires régissant ladite organisation ou fédération ;

- ne pas contrevenir, notamment dans les matières faisant l'objet de l'accord, aux dispositions restrictives ou aux interdictions pouvant être édictées par la commission paritaire nationale visée à l'article 1.04 bis ; ces éventuelles restrictions et interdictions, qui sont explicitement mentionnées dans les avenants à la présente convention collective et dans les accords paritaires nationaux, sont notifiées aux parties à la négociation à l'initiative de l'organisation la plus diligente.

Les accords qui viendraient à instituer une commission paritaire professionnelle dans un champ territorial infranational, telle que visée à l'article L. 132-30 du code du travail, sont soumis aux dispositions de l'alinéa qui précède.

Aucun accord professionnel couvrant un champ territorial moins large que celui défini au paragraphe a ne peut déroger aux dispositions conventionnelles nationales en matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de formation professionnelle.

c) Entreprises assujetties en raison de leur activité principale.

Sont tenues d'appliquer la présente convention collective, les entreprises dont l'activité exclusive ou principale est l'une de celles mentionnées ci-dessous, identifiée par le code APE à 4 chiffres résultant de la nomenclature d'activités et de produits instaurée par le décret du 9 novembre 1973.

21.08. Mécanique générale, fabrication de moules et modèles.

- Est visée dans ce groupe la réparation de la partie mécanique.

31.13. Fabrication de pièces et équipements spécifiques pour automobiles.

- Est visée dans ce groupe la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, scellerie, peinture spécialisées de voitures.

31.15. Construction de carrosseries, bennes, remorques, autres que de tourisme.

- Est visée dans ce groupe la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, scellerie, peinture spécialisées de voitures.

56.01. Récupération de ferraille et vieux métaux non ferreux.

- Est visée dans ce groupe la démolition d'automobiles.

64.41. Commerce de détail et réparation de motocycles, cycles et véhicules divers.

- Sont visées dans ce groupe les activités suivantes :

- réparation de cycles et motocycles (s à i) ;

- commerce de détail de motocyclettes, de cycles, de pièces détachées, d'accessoires et de pneumatiques (réparation annexée à la vente).

65.01. Commerce de détail d'accessoires et d'équipements automobiles.

- Sont visées les deux activités classées dans ce groupe :

- garage avec atelier de réparation ;

- garage sans atelier de réparation.

65.02. Commerce de détail de carburants et lubrifiants.

65.03. Vente et réparation de véhicules automobiles.

- Sont visées dans ce groupe les activités suivantes :

- garages, stations-services, pompistes, commerces d'automobiles. A l'exception des auto-écoles ;

- commerce de véhicules automobiles ;

- garage avec atelier de réparation ;

- garage sans atelier de réparation.

65.06. Réparation de véhicules automobiles.

- Sont visées dans ce groupe les activités suivantes :

- réparation de véhicules automobiles (non annexée à un garage) ;

- réparation de la partie mécanique ;

- réparation, montage (N.D.A.) d'appareillages électriques ;

- réparation de carrosserie d'automobiles et de remorques ;

- garage avec atelier de réparation.

73.06. Exploitation de parking.

- Est visée dans ce groupe l'activité garage sans atelier de réparation.

77.01. Cabinets d'études techniques.

- Est exclusivement visée dans ce groupe l'activité de contrôle technique automobile, dès lors qu'ils ne réalisent pas d'études à titre d'activité principale.

80.04. Location de voitures particulières.

82.02. Formation des adultes et formation continue.

(ajouté par avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993).

Sont visés dans ce groupe les centres de formation d'enseignement de la conduite des véhicules terrestres à moteur et de l'éducation à la sécurité routière.

82.06. Auto-écoles, écoles de pilotage.

(ajouté par avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993).

Sont visés dans ce groupe les établissements d'enseignement de la conduite des véhicules terrestres à moteur et de l'éducation à la sécurité routière.

d) Autres entreprises non visées au paragraphe a.

Sont assujetties à la présente convention les entreprises ayant pour activité principale le contrôle technique automobile, mais attributaires d'un code APE autre que le 77.01.

Sont également assujetties à la présente convention, sans référence à la nomenclature d'activités et de produits, les entreprises dont les activités ci-après sont associées à la vente au détail et à la réparation :

Importation de véhicules automobiles à moteurs thermiques :

- importation de voitures particulières (associée ou non à l'importation de véhicules utilitaires) ;

- importation de véhicules utilitaires, autobus, autocars, camions ou camionnettes automobiles, tracteurs routiers, véhicules spéciaux ;

- importation de moteurs thermiques pour automobiles.

Importation de carrosseries :

- importation de carrosserie de véhicules automobiles ;

- importation de remorques ou semi-remorques utilitaires pour véhicules automobiles ;

- importation de remorques de camping, roulottes habitables, caravanes.

Importation d'équipements, d'accessoires et pièces détachées pour l'automobile :

- importation d'équipements électriques pour automobiles ;

- importation de parties, pièces détachées et équipements de châssis ;

- importation de parties et équipements de carrosserie ;

- importation d'équipements et pièces de moteur d'automobiles.

Importation de motocycles et cycles :

Importation de motocycles, motocyclettes, scooters, vélomoteurs, cyclomoteurs, tricycles et triporteurs à moteur, side-cars ;

- importation de cycles, bicyclettes, tricycles et triporteurs.

Une modification du champ d'application par l'avenant n° 22 bis du 12 décembre 1996 n'a jamais été étendue.

Article 1.01

En vigueur étendu

a) Objet de la convention collective.

La présente convention collective règle sur le territoire métropolitain les rapports de travail entre employeurs et salariés des entreprises et établissements visés au paragraphe c ci-après.

Les clauses de la convention collective s'appliquent aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application ainsi défini, même s'ils ne ressortissent pas directement par leur profession ou commerce à ces activités.

Les salariés des services de vente qui se trouvent placés en dehors du champ d'application de la législation relative au statut des voyageurs, représentants et placiers, sont régis par les dispositions de la présente convention collective.

b) Application de la convention collective.

En présence d'un accord d'entreprise ou d'établissement, les conditions d'application de la présente convention collective nationale sont celles prévues par les articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail.

Des accords professionnels couvrant un champ territorial moins large que celui défini au paragraphe a ne peuvent être conclus qu'aux conditions cumulatives suivantes :

-être négociés et signés, pour chaque partie, par un ou des représentants dûment mandatés par une organisation ou une fédération professionnelle ou syndicale de salariés signataire de la convention collective nationale du 15 janvier 1981 ou adhérente, conformément aux dispositions statutaires régissant ladite organisation ou fédération ;

-ne pas contrevenir, notamment dans les matières faisant l'objet de l'accord, aux dispositions restrictives ou aux interdictions pouvant être édictées par la commission paritaire nationale visée à l'article 1.04 bis ; ces éventuelles restrictions et interdictions, qui sont explicitement mentionnées dans les avenants à la présente convention collective et dans les accords paritaires nationaux, sont notifiées aux parties à la négociation à l'initiative de l'organisation la plus diligente.

Les accords qui viendraient à instituer une commission paritaire professionnelle dans un champ territorial infranational, telle que visée aux articles L. 2234-1, L. 2234-2 et L. 2234-3 du code du travail, sont soumis aux dispositions de l'alinéa qui précède.

Aucun accord professionnel couvrant un champ territorial moins large que celui défini au paragraphe a ne peut être conclu en matière de salaires minima, de

classifications, de garanties collectives mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de formation professionnelle.

c) Entreprises assujetties en raison de leur activité principale

Sont tenues d'appliquer la présente convention collective les entreprises et établissements dont l'activité exclusive ou principale correspond à l'une de celles énumérées ci-dessous :

Commerce et réparation des véhicules automobiles

Sont incluses dans le champ de la convention collective les activités décrites ci-après, en référence aux codes APE suivants :

-45. 11Z " Commerce de voitures et de véhicules automobiles légers ", concernant le commerce de gros et de détail, y compris sur internet, de tous véhicules automobiles neufs ou d'occasion de 3,5 tonnes ou moins, incluant les véhicules spéciaux tels qu'ambulances, minibus, véhicules tout terrain, autocaravanes, voiturettes. Sont exclues les activités de vente automobile réalisées par les sièges et établissements administratifs des sociétés assurant, pour une marque étrangère, l'organisation de l'importation et la représentation de cette marque en France.

-45. 19Z " Commerce d'autres véhicules automobiles ", concernant le commerce de gros et de détail, y compris sur internet, des véhicules neufs ou d'occasion de plus de 3,5 tonnes suivants : camions, remorques (sauf remorques de tourisme) et semi-remorques, véhicules de transport en commun, véhicules tout terrain, autocaravanes. Sont exclues les activités de vente de véhicules industriels réalisées par les sièges et établissements administratifs des sociétés assurant, pour une marque étrangère, l'organisation de l'importation et la représentation de cette marque en France.

-45. 20A " Entretien et réparation de véhicules automobiles légers ", concernant la réparation mécanique, la maintenance et la réparation électrique et électronique, la réparation de la carrosserie et la peinture, la réparation et le remplacement des pneumatiques, la réparation et le remplacement des pare-brise et des vitres, la réparation des sièges de voiture, le lavage et le lustrage, la vidange, le montage de pièces et accessoires et le dépannage-remorquage (dépannage suivi ou non de remorquage pour réparation) des véhicules dont la vente est visée au code 45. 11Z.

-45. 20B " Entretien et réparation d'autres véhicules automobiles ", concernant la réparation mécanique, la maintenance et la réparation électrique et électronique, la réparation de la carrosserie et la peinture, la réparation et le remplacement des pneumatiques, la réparation et le remplacement des pare-brise et des vitres, la réparation des sièges, le lavage et le lustrage, la vidange, le montage de pièces et accessoires et le dépannage-remorquage (dépannage suivi ou non de remorquage pour réparation) des véhicules dont la vente est visée au code 45. 19Z.

Commerce d'équipements automobiles

Sont incluses dans le champ de la convention collective les activités décrites ci-après, en référence au code APE suivant :

-45. 32Z " Commerce de détail d'équipements automobiles ", concernant le commerce de détail, y compris sur internet, de tout type de pièces, composants, fournitures, outils et accessoires de véhicules automobiles tels que pneumatiques, pots d'échappement, bougies, essuie-glaces, appareils d'éclairage.

Commerce et réparation des motocycles

Sont incluses dans le champ de la convention collective les activités décrites ci-après, en référence au code APE suivant :

-45. 40Z " Commerce et réparation de motocycles ", concernant le commerce de gros et de détail de motocycles, de vélomoteurs, de cyclomoteurs, de quads non carrossés, de moto-neige et de pièces et d'accessoires pour ces véhicules, ainsi que l'entretien et la réparation de ces véhicules.

Commerce de carburants

Sont incluses dans le champ de la convention collective les activités décrites ci-après, en référence au code APE suivant :

-47. 30Z " Commerce de détail de carburants en magasin spécialisé ", concernant le commerce de détail de carburants, de lubrifiants et de produits de refroidissement pour véhicules automobiles, poids lourds et motocycles.

Commerce et réparation des cycles

Sont incluses dans le champ de la convention collective les activités décrites ci-après, en référence aux codes APE suivants :

-47. 64Z " Commerce de détail d'articles de sport en magasin spécialisé ", dans lequel est exclusivement visé le commerce de bicyclettes.

-95. 29Z " Réparation d'autres biens personnels et domestiques ", dans lequel sont exclusivement visés l'entretien et la réparation de bicyclettes.

Location de véhicules automobiles

Sont incluses dans le champ de la convention collective les activités décrites ci-après, en référence aux codes APE suivants :

-77. 11A " Location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers ", concernant la location de courte durée de voitures particulières et autres véhicules automobiles sans chauffeur de 3,5 tonnes ou moins.

-77. 11B " Location de longue durée de voitures et de véhicules automobiles légers ", concernant la location de longue durée et la location-bail de voitures particulières et autres véhicules automobiles sans chauffeur de 3,5 tonnes ou moins.

-77. 9Z " Location et location-bail d'autres machines, équipements et biens matériels ", dans lequel est exclusivement visée la location et la location-bail de

motocycles et d'autocaravanes.

Services auxiliaires de l'automobile

Sont incluses dans le champ de la convention collective les activités décrites ci-après, en référence aux codes APE suivants :

-52. 21Z " Services auxiliaires des transports terrestres ", dans lequel sont exclusivement visées :

-l'exploitation de parcs, aires, garages et emplacements, couverts ou non, de stationnement pour véhicules ;

-les services de remorquage et d'assistance routière de véhicules.

-71. 20A " Contrôle technique automobile ", correspondant au contrôle périodique de tous types de véhicules avec la délivrance d'un procès-verbal.

-81. 29B " Autres activités de nettoyage ", dans lequel est exclusivement visée l'activité de nettoyage des véhicules, de préparation des véhicules neufs et de rénovation des véhicules d'occasion non effectuée chez le client.

Enseignement de la conduite

Sont incluses dans le champ de la convention collective les activités décrites ci-après, en référence aux codes APE suivants :

-85. 53Z " Enseignement de la conduite ", concernant l'activité des établissements d'enseignement à la conduite et à la sécurité routière préparant aux différents types de permis de conduire, ainsi que celle des centres de récupération des points du permis de conduire.

-85. 59B " Autres enseignements ", dans lequel sont exclusivement visés les centres de formation des enseignants à la conduite et à la sécurité routière.

Démontage et recyclage des véhicules automobiles

Sont incluses dans le champ de la convention collective les activités décrites ci-après, en référence aux codes APE suivants :

-45. 32Z " Commerce de détail d'équipements automobiles ", lorsque l'activité de démontage et de recyclage de véhicules automobiles conduit essentiellement à vendre au détail des accessoires, pièces détachées et équipements d'occasion pour véhicules automobiles.

-46. 77Z " Commerce de gros de déchets et débris ", lorsque l'activité de récupération des pièces automobiles réutilisables, associée aux opérations de collecte, de reconditionnement, de stockage et de livraison, fait relever l'entreprise du commerce de gros de déchets et débris métalliques et non métalliques et de matériaux de récupération.

Durée - Dénonciation - Révision

Article 1.02

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 31 mars 2000 art. 1 BO conventions collectives 2000-21 étendu par arrêté du 11 juillet 2000 JORF 25 juillet 2000.

La présente convention est conclue pour une durée de 1 an, à compter de la date de sa signature.

A défaut de dénonciation par l'une des parties contractantes 1 mois avant l'expiration de la durée initiale prévue, elle se poursuivra, par tacite reconduction, pour une durée indéterminée. La convention, ainsi reconduite, pourra être dénoncée à toute époque avec un préavis de 1 mois. Pendant la durée de ce préavis, les parties s'engagent à ne décréter ni grève, ni lock-out.

La partie qui dénoncera la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet de convention collective afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation.

Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle de la présente convention, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit. Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de 3 mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque.

Avantages acquis

Article 1.03

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 31 mars 2000 art. 1 BO conventions collectives 2000-21 étendu par arrêté du 11 juillet 2000 JORF 25 juillet 2000.

L'application de la présente convention ne peut être, en aucun cas, la cause de la réduction des avantages individuels ou collectifs acquis dans l'établissement antérieurement à la mise en vigueur.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables que celles de la convention.

Droit syndical et liberté d'opinion

Article 1.04

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 16 novembre 2000 BO conventions collectives 2000-51 étendu par arrêté du 22 février 2001 JORF 6 mars 2001 en vigueur le 1er jour du mois civil suivant son extension.

a) Principe.

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, pour les travailleurs, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de travailleurs.

L'exercice du droit syndical dans les entreprises est réglé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Chaque syndicat représentatif peut notamment constituer une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer une activité syndicale, à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, pour l'application de la présente convention collective, à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat, amicale, société, coopérative ou de secours mutuel ; le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions des travailleurs ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un salarié comme ayant été effectué en violation du droit syndical tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit, pour les parties, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

b) Congrès statutaire.

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée, au moins, 1 mois à l'avance, pourra demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister au congrès de son organisation syndicale.

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromettra pas la bonne marche de l'entreprise et sera notifiée par écrit à l'intéressé dans les 48 heures suivant le dépôt de la demande.

c) Congé de formation économique, sociale et syndicale.

Les salariés ont le droit de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale, dans les conditions fixées par les articles L. 3142-7 et suivants du code du travail. Ces stages ou sessions peuvent être pris en une ou plusieurs fois.

d) Priorité de réembauchage : permanent syndical.

Le salarié ayant plus de 5 ans de présence dans l'entreprise et quittant celle-ci pour assurer une fonction de permanent syndical bénéficiera, pendant 5 ans à partir du moment où il a quitté l'établissement, d'une priorité de réembauchage dans son ancien emploi ou dans un emploi équivalent.

La demande devra être présentée, au plus tard, dans le mois qui suit l'expiration du mandat annuel de l'intéressé. En cas de réembauchage dans l'entreprise, il bénéficiera des droits qu'il avait au moment de son départ et il conservera l'ancienneté qu'il avait acquise à ce moment.

e) Panneaux d'affichage.

L'affichage syndical s'exerce conformément aux dispositions des articles L. 2142-3 à L. 2142-7 du code du travail.

Un panneau d'affichage sera réservé à chaque organisation syndicale. Il sera apposé à l'intérieur de l'établissement en un endroit accessible à tout le personnel. Les communications devront correspondre aux objectifs des organisations professionnelles, tels qu'ils sont définis à l'article L. 2131-1 du code du travail, et seront portées simultanément à la connaissance de l'employeur.

Au cas où un employeur estimerait que les informations diffusées par les affiches outrepassent les droits reconnus par la loi, il lui appartiendra de saisir le juge des référés, seul compétent pour en prononcer le retrait.

f) Droit d'expression des salariés.

Les signataires du présent avenant recommandent aux employeurs de la profession de favoriser le droit d'expression directe des salariés de leur entreprise. Les modalités d'exercice de ce droit sont définies dans les entreprises par un accord entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés.

Développement du dialogue paritaire

Article 1.04 bis

En vigueur étendu

a) Participation des salariés à la commission paritaire nationale.

La délégation de chaque organisation syndicale peut comporter jusqu'à 5 personnes, dont au maximum 4 salariés d'entreprises visées à l'article 1.01 de la convention collective.

Les salariés informeront préalablement leurs employeurs de leur participation à une commission paritaire. Les employeurs ne peuvent s'opposer au déplacement de leurs salariés régulièrement convoqués par leur organisation syndicale pour participer aux réunions de la commission paritaire nationale et des groupes techniques qu'elle peut créer.

La rémunération correspondant au temps de travail non effectué par ces représentants salariés est maintenue par l'employeur, qui en obtient le remboursement dans les conditions prévues par l'accord visé au paragraphe c.

b) Participation des salariés à la gestion des institutions et organismes paritaires nationaux.

Les employeurs devront prendre les dispositions nécessaires pour que leurs salariés occupant des fonctions de délégué ou d'administrateur d'une institution ou d'un organisme paritaire puissent exercer leur mandat de représentation dans les meilleures conditions.

L'indemnisation éventuelle des salariés occupant les fonctions ci-dessus définies est fixée par les instances de décision de chaque institution et organisme.

Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs de la date, la durée et l'objet de leur déplacement et doivent s'efforcer, en accord avec eux, de limiter les conséquences de leur absence sur la marche générale de l'entreprise.

c) Promotion de l'action des partenaires sociaux.

Les organisations représentatives prennent les dispositions nécessaires pour assurer le développement des actions menées au niveau de la branche au bénéfice des entreprises et des salariés de la profession, notamment dans le cadre de l'observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA) et en déterminant les missions confiées au centre d'études des services de l'automobile (CESA).

Ces actions doivent conduire les organisations professionnelles et syndicales de salariés à définir les outils de la branche permettant à celle-ci d'être une structure de réflexion, d'anticipation et de conception des dispositions conventionnelles. Elles doivent également permettre aux organisations professionnelles de développer leurs actions d'information, de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprise. Elles doivent enfin conduire les syndicats de salariés à faciliter le travail de leurs représentants dans les instances paritaires, à développer l'information et la sensibilisation des salariés sur les dispositions conventionnelles, et à faciliter l'engagement syndical.

Le financement de ces actions est assuré par une contribution des entreprises égale à 0,08 % du montant des salaires mensuels bruts versés, à l'exclusion des apprentis et des jeunes formés en alternance, limités à 4 fois le plafond de la sécurité sociale. Les modalités de recouvrement sont fixées par un protocole passé entre le CESA et l'organisme assureur désigné (OAD) visé à l'article I.26 b de la convention collective.

Délégués du personnel et comité d'entreprise

Article 1.05

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 31 mars 2000 art. 1 BO conventions collectives 2000-21 étendu par arrêté du 11 juillet 2000 JORF 25 juillet 2000.

a) Préparation des élections.

Le chef d'entreprise doit, tous les ans en matière de délégués du personnel, tous les 2 ans en matière de comité d'entreprise, informer le personnel par voie d'affichage des élections en vue de la désignation de ses représentants. Dans le même temps, il invite les organisations syndicales intéressées à établir des listes de candidats. Le document affiché doit préciser la date du premier tour de ces élections, qui devront se dérouler au plus tard le 45^{e}jour suivant l'affichage.

S'il n'y a pas d'instances représentatives du personnel dans l'entreprise, et dans le cas où le chef d'entreprise est saisi d'une demande tendant à l'organisation d'élections, il dispose d'un délai de 1 mois, à compter de la demande, pour engager les formalités relatives aux élections, comme indiquées au premier alinéa ci-dessus.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, l'information par affichage et l'appel de candidatures que doit effectuer le chef d'entreprise sont réalisés au moins 1 mois avant la fin du mandat des représentants en exercice ; les élections doivent avoir lieu dans la quinzaine précédant la fin de ce mandat (1).

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories feront l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, compte tenu des dispositions légales en vigueur. Dans le cas où cet accord s'avérerait impossible, l'inspecteur du travail décidera de cette répartition.

Un emplacement sera réservé pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci.

La liste des électeurs et des éligibles sera affichées à l'emplacement prévu à l'alinéa précédent.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées par les intéressés dans les 3 jours suivant l'affichage (2).

Lorsque conformément aux dispositions légales un 2e tour sera nécessaire, la date et la liste des électeurs et des éligibles, éventuellement mise à jour, seront affichées une semaine avant l'échéance du délai de 15 jours.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées dans les 3 jours suivant l'affichage (2).

Les modalités et dates de dépôt des candidatures auprès de la direction au premier et au second tour seront précisées dans le cadre de l'accord préélectoral.

b) Organisation et déroulement du vote.

Les modalités d'organisation du vote font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral, et notamment veiller à la régularité des conditions de vote par correspondance.

Bureau de vote : chaque bureau électoral est composé de 2 électeurs, le plus ancien dans l'établissement ou collège et le plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartiendra au salarié ayant le plus d'ancienneté dans l'établissement.

Déroulement du vote : le vote aura lieu pendant les heures de travail et ne devra pas entraîner de réduction de salaire. Il sera procédé aux opérations électorales à bulletins secrets dans des urnes placées à l'endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote. Les salariés passeront dans un isoloir pour mettre le bulletin dans une enveloppe qui leur sera remise à l'avance.

Les bulletins, ainsi que les enveloppes d'un modèle uniforme, devront être fournis en quantité suffisante par l'employeur, qui aura également à organiser les isoloirs.

Dans chaque collège électoral, 2 votes distincts auront lieu, l'un pour les représentants titulaires, l'autre pour les représentants suppléants. Lorsque ces 2 votes seront simultanés, des bulletins de couleurs différentes ou présentant un signe distinctif pourront être prévus.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la direction, 24 heures à l'avance, un candidat ou un membre du personnel pour assister aux opérations électorales.

Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations de scrutin ne devront subir de ce fait aucune réduction de salaire.

Vote par correspondance : les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement soit par suite d'une décision de leur employeur les éloignant de leur lieu de travail, notamment un déplacement de service, soit par suite de maladie ou d'accident de travail, voteront par correspondance.

Le vote par correspondance aura lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription ou signe de reconnaissance.

Un délai suffisant sera prévu pour que les enveloppes de vote puissent être retournées à l'entreprise avant le jour du scrutin.

Les parties arrêteront, au sein du protocole d'accord pré-électoral et dans le respect du droit électoral, les modalités de dépôt et de conservation des enveloppes jusqu'au jour du scrutin.

Les enveloppes de vote par correspondance seront remises avant la fin du scrutin au bureau de vote qui procédera à leur ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans les urnes.

c) Les délégués du personnel.

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention collective et occupant plus de 10 salariés, y compris les apprentis, il est institué des délégués du personnel titulaires et suppléants dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Le seuil d'effectif ci-dessus indiqué est atteint si l'établissement concerné a occupé au moins 11 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister aux réunions avec l'employeur d'un représentant d'une organisation syndicale. Les salariés des établissements ne possédant pas de délégués du personnel pourront, sur leur demande, se faire assister d'un délégué d'une des organisations syndicales. Dans ce dernier cas, ils devront en avertir la direction au moins 24 heures à l'avance. Ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation.

Les délégués suppléants peuvent assister, avec les délégués titulaires, aux réunions avec l'employeur. Le temps passé à ces réunions leur sera payé comme temps de travail effectif.

d) Les comités d'entreprise.

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et occupant au moins 50 salariés, il est créé un comité d'entreprise. Ce seuil d'effectif est atteint si l'établissement concerné a employé au moins 50 personnes pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Lorsqu'ils assistent à la réunion mensuelle du comité, les membres suppléants seront rémunérés pour le temps passé à cette réunion. Ce temps leur sera compté comme temps de travail.

Pour la réglementation des comités d'entreprise ainsi que pour le financement des oeuvres sociales gérées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

e) Nombre de sièges à pourvoir en cas d'élections professionnelles

DELEGUES DU PERSONNEL

(1) Effectif (nombre de salariés)

(2) Nombre de délégués titulaires

(3) Nombre de délégués suppléants

(1)	(2)	(3)
11 à 25	1	1
26 à 74	2	2
75 à 99	3	3
100 à 124	4	4
125 à 174	5	5
175 à 249	6	6
250 à 499	7	7

Dans les entreprises de 50 à 124 salariés où il n'existe ni comité d'entreprise ni CHSCT, le nombre des délégués du personnel doit être, par exception au tableau ci-dessus, porté à :

- 4 titulaires et 4 suppléants dans les entreprises de 50 à 99 salariés ;

- 5 titulaires et 5 suppléants dans les entreprises de 100 à 124 salariés (3).

Ces chiffres restent valables pendant toute la période où il n'y a pas de comité d'entreprise ou de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

DELEGUES DU COMITE D'ENTREPRISE

(1) Effectif (nombre de salariés)

(2) Nombre de membres titulaires

(3) Nombre de membres suppléants

(1)	(2)	(3)
50 à 74	3	3
75 à 99	4	4
100 à 399	5	5
400 à 749	6	6

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 123-1 (§ b) du code du travail.(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 423-15 et R. 420-4 du code du travail.(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 431-3 (1er alinéa) et L. 236-1 (2e alinéa) du code de travail.

Embauchage

Article 1.06

En vigueur étendu

Les entreprises feront connaître à Pôle emploi leurs besoins en personnel.

Le personnel est recruté, soit en faisant appel aux services de Pôle emploi, soit en faisant appel à un organisme de placement autorisé, soit par embauchage direct.

Promotion

Article 1.07

En vigueur étendu

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur s'efforcera, de préférence, de faire appel au personnel employé dans l'entreprise et possédant les compétences requises. A cet effet, les vacances ou créations de poste seront portées à la connaissance des salariés susceptibles d'être intéressés en raison de leurs aptitudes.

En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à une période probatoire. Dans le cas où cette période probatoire ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Mutations

Article 1.08

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 31 mars 2000 art. 1 BO conventions collectives 2000-21 étendu par arrêté du 11 juillet 2000 JORF 25 juillet 2000.

Lorsqu'un employeur est amené, dans le cadre d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration, à opérer des mutations avec déclassement, il sera fait application de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974.

Lorsqu'un délégué syndical, un représentant syndical au comité d'entreprise, un délégué du personnel, un membre du comité d'entreprise, est compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, par application de l'article L. 1224-1 du code du travail, le transfert de ce salarié doit être soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Organisation du travail

Article 1.09

En vigueur étendu

a) Durée du travail.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les temps de trajet à partir du domicile du salarié pour se rendre sur le lieu de travail ou pour y retourner ne sont pas du temps de travail effectif.

Il en est de même pour les temps d'habillage et de déshabillage sur le lieu de travail. Lorsque le port d'une tenue de travail spécifique est imposé par une disposition législative ou réglementaire, ou par le règlement intérieur, ou par le contrat de travail, l'employeur a le choix entre le maintien de ce temps dans le temps de travail ou son exclusion contre paiement d'une " prime d'habillage " due pour chaque jour effectivement travaillé, ou d'une contrepartie équivalente qui constitue une compensation forfaitaire à toutes les opérations d'habillage et de déshabillage nécessaires.

Hormis les cas expressément prévus par la présente convention collective, le décompte des heures de travail est obligatoire. Ce décompte est assuré soit par un système d'enregistrement automatique fiable et infalsifiable, soit par tout autre système imposé par l'employeur ou établi par le salarié lui-même sous la

responsabilité de l'employeur.

b) Organisation collective du travail.

1. Dans le cadre d'un horaire prédéterminé.

Le travail s'effectue normalement dans le cadre d'un horaire fixé pour l'ensemble du personnel, ou pour un ou plusieurs groupes bien identifiés de salariés (atelier, bureau...) ; cet horaire indique la répartition des heures de travail au cours de la journée et la répartition des jours travaillés au cours de la semaine en excluant le dimanche. Des salariés occupant des emplois de même nature peuvent travailler dans le cadre d'horaires décalés afin de mieux assurer la permanence du service.

Par dérogation, le travail peut être effectué tous les jours de la semaine, dans les établissements admis à donner le repos hebdomadaire par roulement conformément aux articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail, et pour les seuls salariés affectés aux activités visées à ce titre par la réglementation ; ce type d'organisation peut nécessiter la mise en place d'équipes travaillant selon un rythme continu de 24 heures sur 24, auquel cas la durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 33 heures 36 minutes, en moyenne annuelle.

2. Dans le cadre d'un programme indicatif d'heures.

Les conditions dans lesquelles le travail peut être organisé sur l'année dans le cadre d'un programme indicatif sont indiquées à l'annexe " Annualisation des horaires de travail " de la présente convention collective.

c) Organisation individuelle du travail :

Ne sont pas soumis à un horaire collectif :

-les salariés visés aux paragraphes d à g ci-après ;

-les salariés itinérants visés au chapitre VI ;

-les salariés à temps partiel visés à l'article 1.11 ;

-les salariés placés dans les conditions d'emploi particulières visées à l'article 1.10 e ;

-les salariés qui bénéficient d'un système d'horaires individualisés permettant à chacun de choisir ses heures d'arrivée et de départ dans le cadre de plages horaires déterminées ; l'institution d'un tel système nécessite l'accord de l'inspecteur du travail en l'absence de représentants du personnel, et dans le cas contraire leur non-opposition.

d) Forfait assis sur un salaire mensuel.

Lorsque des dépassements fréquents ou répétitifs de l'horaire collectif sont prévisibles, le paiement des heures supplémentaires peut être inclus dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait.

Le nombre d'heures sur lequel est calculé le forfait doit être déterminé en respectant la limite du nombre d'heures prévu par le contingent annuel d'heures supplémentaires visé à l'article 1.09 bis, ou, exceptionnellement, d'un nombre supérieur autorisé par l'inspecteur du travail.

L'inclusion du paiement des heures supplémentaires dans la rémunération forfaitaire ne se présume pas. Elle doit résulter d'un accord de volonté non équivoque des parties, d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au minimum mensuel garanti applicable au salarié, complété par une majoration pour les heures supplémentaires comprises dans le forfait, majoration calculée comme indiqué à l'annexe " Salaires minima ".

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle du travail, qui doit être conforme aux prescriptions de l'article 1.09 a.

e) Forfait en heures sur l'année.

1. Salariés visés.

Les salariés dont le temps de travail est aléatoire et impossible à évaluer par avance, et qui relèvent de l'une ou l'autre des catégories ci-après, peuvent être rémunérés sur la base d'un forfait en heures sur l'année dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci :

-cadres qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés, et qui disposent en application de leur contrat de travail d'une liberté reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps ;

-salariés itinérants n'ayant pas la qualité de cadre, à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé que a posteriori.

2. Régime juridique.

Conformément aux articles L. 3121-42, L. 3121-43, L. 3121-44 et L. 3121-51 du code du travail, l'horaire hebdomadaire peut varier d'une semaine sur l'autre pour s'adapter à la charge de travail, sous réserve que soit respecté l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu, multiplié par le nombre de semaines travaillées.

Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant des 52,14 semaines de l'année les semaines de congés payés légaux et conventionnels ainsi que les jours fériés chômés tombant des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut prétendre, de telle façon que l'horaire annuel ne puisse excéder 1 600 heures normales de travail effectif, majorées de 20 % au plus, pour des salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés légaux et conventionnels ainsi que de chômage des jours fériés.

Ainsi, l'horaire annuel convenu avec les salariés pouvant prétendre aux droits complets visés ci-dessus sera au plus égal à 1 920 heures. Lorsque le salarié n'a pas

acquis ces droits complets, le volume annuel d'heures de travail pour la période considérée est égal à l'horaire annuel contractuellement convenu diminué de 35 heures par semaine de droits manquant.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine et 42 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

La durée journalière peut être portée, par dérogation, à 12 heures pour le personnel d'encadrement des services d'après-vente, sous réserve du respect de la limite de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail. Le salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives incluant le dimanche. Les dérogations exceptionnelles ou temporaires au repos dominical, qui sont celles prévues par l'article 1.10 b, ouvrent droit aux garanties visées par ce même article.

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle du travail, qui doit être conforme aux prescriptions de l'article 1.09 a.

3. Rémunération.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration, y compris la majoration prévue par l'article L. 3121-22 du code du travail pour les 4 premières heures supplémentaires, est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire.

De ce fait, la rémunération forfaitaire ne peut être inférieure au minimum mensuel garanti correspondant au classement de l'intéressé, majoré dans les conditions suivantes :

-une majoration égale à 10 % du salaire minimum mensuel garanti, pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée de 35 heures majorée de 10 % au plus (soit une moyenne hebdomadaire supérieure à 35 heures et inférieure ou égale à 38 h 30) ;

-une majoration égale à 20 % du salaire minimum mensuel garanti, pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée de 35 heures majorée de plus de 10 % et de 20 % au plus (soit une moyenne hebdomadaire supérieure à 38 h 30 et inférieure ou égale à 42 heures) ;

Pour le calcul de la rémunération due en cas d'absence indemnisée, la valeur d'une heure d'absence est égale au quotient du salaire mensuel lissé par l'horaire moyen mensuel, qui correspond au 1/12 de l'horaire annuel convenu.

Les heures d'absence sont déduites de la rémunération au moment de l'absence.

f) Forfait en jours :

1. Salariés visés.

Les cadres qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés peuvent, lorsque l'exercice de leurs fonctions nécessite une large autonomie dans l'organisation de leur travail, conclure une convention de forfait en jours, dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

2. Régime juridique.

Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaires, les jours de congé légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours de réduction d'horaire, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 217 jours pour une année complète de travail.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels il ne peut prétendre.

Le forfait en jours est nécessairement annuel. Il est convenu pour une durée de 1 an renouvelable, dès la prise d'effet du contrat de travail ou de l'avenant qui le prévoit ; en conséquence, un contrat à durée déterminée conclu de date à date pour une durée inférieure à 1 an ne peut pas inclure une convention de forfait en jours.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, le salarié bénéficiant du repos hebdomadaire dans les conditions indiquées à l'article 1.10 b ; toutefois, en cas de dérogation exceptionnelle ou temporaire au repos dominical, les garanties suivantes se substituent à celles prévues par l'article 1.10 b : tout dimanche travaillé comptera pour 2 jours de travail, dans le document de contrôle visé à l'article 1.09 a, et donnera droit en outre à une indemnité s'ajoutant à la rémunération forfaitaire, égale à 1/22 de ce forfait.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés, au moyen d'un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce document est établi en 2 exemplaires, un pour chacune des parties, et complété au fur et à mesure de l'année ; il est signé chaque semaine par le salarié, puis par l'employeur ou son représentant.

Pour les journées où il exécute sa prestation de travail découlant de son contrat de travail, le salarié n'est pas soumis à un contrôle de ses horaires de travail.

En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé, et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

3. Rémunération.

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel mensuel correspondant au classement de l'intéressé, majoré de 25 % lorsque le forfait est de 217 jours.

Lorsque le nombre de jours convenu est inférieur à 217 pour une année complète de travail, la majoration mensuelle par rapport au minimum conventionnel visé ci-dessus ne peut être inférieure à 25 % diminué de 1 % par jour de travail en moins dans la limite de 10. Lorsque le nombre de jours convenu est inférieur à 207, la rémunération mensuelle ne peut être inférieure à 15 % du minimum conventionnel. Le présent alinéa ne s'applique pas aux cadres qui ne bénéficient pas d'un congé annuel complet visés au 4e alinéa du paragraphe a ci-dessus, quel que soit le nombre de jours de travail convenu. Les jours de travail en moins visés par le présent alinéa sont considérés comme des jours de réduction du temps de travail.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune prestation du contrat de travail inférieure à une journée entière ne peut entraîner une retenue sur salaire. La valeur d'une journée de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié précédemment soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé.

Pour le calcul des soldes de rémunération ou des indemnités en cas de cessation du contrat de travail, le nombre de jours de travail que comporte un mois est réputé être égal à 1/12 du nombre de jours inscrit sur le contrat, arrondi au nombre entier supérieur.

g) Forfait sans référence horaire.

1. Salariés visés.

Les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération comprise dans le dernier quartile des rémunérations pratiquées dans l'entreprise ou leur établissement, peuvent conclure une convention de forfait sans référence horaire. Il peut s'agir : soit de cadres de niveau V ; soit de cadres de niveau IV dans les établissements d'au moins 50 salariés.

2. Régime juridique.

Les modalités d'exercice des responsabilités, qui impliquent une indépendance et une autonomie particulières justifiant le forfait sans référence horaire, doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

A l'exception des dispositions relatives aux congés payés prévues aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n'est applicable au cadre dont le contrat de travail prévoit une rémunération selon un forfait sans référence horaire.

3. Rémunération.

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au cadre. Elle ne peut être inférieure au minimum mensuel garanti complété d'une majoration égale à 20 % de la référence retenue par l'annexe " Salaires minima ".

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La valeur d'une journée de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 30.

La rémunération du cadre ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

Heures supplémentaires

Article 1.09 bis

En vigueur étendu

a) Définition.

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail. Ces heures sont à la disposition de l'entreprise pour gérer la transition vers la nouvelle organisation du travail rendue nécessaire par la durée légale de 35 heures. Elles doivent également permettre de faire face aux surcroîts d'activité. Les heures d'absences indemnisées, comprises à l'intérieur de la période de décompte de l'horaire, ne sont pas prises en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires.

b) Régime des heures supplémentaires.

Les dispositions du présent article relatives au nombre, au paiement et à la conversion en repos des heures supplémentaires s'appliquent sous réserve des dispositions particulières qui concernent :

- les salariés visés à l'article 1. 09 d à g ;

- les salariés dont le travail est organisé dans le cadre de l'annexe "Annualisation des horaires de travail" ;

- les salariés dont le travail est organisé dans le cadre de l'annexe "Application des 35 heures par attribution de jours de repos spécifiques".

Lorsque le paiement des heures supplémentaires est converti en temps de repos équivalent conformément au paragraphe e ci-après, ces "repos de remplacement" se cumulent avec les repos compensateurs légaux éventuellement dus.

c) Contingent annuel.

Les entreprises peuvent faire effectuer chaque année 220 heures supplémentaires. Les salariés peuvent toutefois accomplir des heures choisies au-delà du contingent annuel, dans les conditions précisées au paragraphe g ci-après. Les entreprises de plus de 20 salariés qui font usage de ce contingent de 220 heures doivent donner le repos compensateur prévu par la loi pour chaque heure supplémentaire accomplie au-delà de 41 heures hebdomadaires.

d) Paiement des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire, assorti d'une majoration s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accomplies au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paie. Le taux de cette majoration est égal à 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires, et de 50 % pour les suivantes.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration peut également être inclus dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait dans les conditions prévues par l'article 1. 09 d, e ou f.

e) Conversion en repos de remplacement.

Le paiement des heures supplémentaires ainsi que celui des majorations y afférentes peut être remplacé par un repos de remplacement équivalent dans les conditions ci-après. :

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, ce repos de remplacement doit faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement, qui en précise les modalités.

Dans les entreprises non pourvues de délégués syndicaux, la possibilité d'attribuer un repos de remplacement est subordonnée à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'il en existe.

Dans toutes les entreprises, sans préjudice des alinéas précédents, le remplacement du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes par un repos équivalent est subordonné à un accord entre l'employeur et le salarié concerné. Les heures supplémentaires ainsi compensées par un repos de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires visé au paragraphe c.

f) Prise des repos.

Les repos de remplacement sont pris dans les conditions suivantes :

- l'information du salarié sur le montant de ses droits est assurée mois par mois, conformément à l'article 1.21 de la présente convention ;

- le droit à la prise des repos compensateurs légaux et aux repos de remplacement est réputé ouvert dès que leur durée atteint 7 heures au total ; la journée ou demi-journée au cours de laquelle le repos est pris correspond au nombre d'heures de travail que le salarié aurait effectué pendant cette journée ou cette demi-journée ;

- les repos doivent être pris dans le délai maximum de 6 mois suivant le mois au cours duquel le droit est ouvert ; les dates en sont choisies par le salarié à l'intérieur des périodes déterminées par l'employeur, et avec un délai de prévenance de 1 semaine ; ces dates peuvent être accolées à une période de congés payés en dehors de la période du 1er juillet au 31 août ; en cas de nécessité de service justifiée et notifié à l'intéressé, l'employeur et le salarié choisissent une autre date, d'un commun accord.

g) Heures choisies au-delà du contingent annuel.

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, accomplir des heures choisies au-delà du contingent annuel visé au paragraphe c. Dans cette éventualité, l'employeur informe le salarié de la date à laquelle le contingent d'heures supplémentaires a été épuisé.

L'accord entre le salarié et l'employeur est écrit. Il précise les modalités de la répartition des heures choisies au cours de la semaine, ainsi que la période pendant laquelle ces heures seront effectuées, cette période s'achevant au plus tard le 31 décembre.

Le nombre des heures choisies ne peut avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire du travail au-delà de 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Les heures choisies sont payées sous la forme d'un complément de salaire, assorti d'une majoration égale à 30 % du salaire de base, s'ajoutant à ce dernier et correspondant au nombre d'heures accomplies à ce titre au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paie. Cette majoration se substitue à celle de 25 % prévue par l'article 1.09 bisd pour les 8 premières heures supplémentaires accomplies au cours de la semaine. Pour les heures suivantes, la majoration est de 50 %.

Temps de trajet inhabituel

Article 1.09 ter

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 49 du 13 février 2007 art. 1er BO conventions collectives 2007-16 étendu par arrêté du 16 juillet 2007 JORF 24 juillet 2007.

Le présent article concerne les salariés non itinérants dont la rémunération est fonction de l'accomplissement d'un nombre déterminé d'heures de travail. En conséquence, il ne s'applique pas aux bénéficiaires d'un forfait en jours ou d'un forfait sans référence horaire ni aux salariés régis par le chapitre VI, à l'exception des vendeurs affectés à un hall ou un magasin d'exposition visés à l'article 6.03 b. Il ne s'applique pas non plus aux déplacements professionnels qui imposent au salarié de ne pas rentrer à son domicile en fin de journée, sauf pour le trajet d'aller (premier jour du déplacement) et pour le trajet de retour (dernier jour du déplacement). (1)

Le temps de déplacement professionnel susceptible d'ouvrir droit aux contreparties définies ci-après est celui nécessaire au salarié pour se rendre de son domicile à un lieu d'activité professionnelle qui n'est pas le lieu de son établissement habituel, ou pour en revenir.

Dans le cas où un déplacement professionnel tel que défini ci-dessus nécessite un départ de son domicile plus tôt qu'habituellement pour commencer l'activité professionnelle, ou un retour à son domicile plus tardif qu'habituellement après avoir achevé celle-ci, une contrepartie est due au salarié pour la durée dépassant le temps normal de trajet. En tout état de cause, la part du temps de déplacement professionnel qui coïncide avec l'horaire de travail ne doit pas entraîner de perte de salaire.

Cette contrepartie doit être proportionnelle à la durée du dépassement. Elle est attribuée sous la forme d'un repos compensateur de 25 % pris dans les conditions visées à l'article 1.09 bis f, ou bien, en cas d'accord entre le salarié et l'employeur, sous la forme d'une indemnité versée avec la rémunération du mois considéré, égale à 25 % du salaire de l'intéressé pour la durée du dépassement.

(1) Alinéa exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 212-4, alinéa 4 (arrêté du 16 juillet 2007, art. 1er).

Réglementation des périodes de travail et de repos

Article 1.10

En vigueur étendu

a) Repos journalier

Chaque salarié bénéficie, entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Les journées de travail d'une durée égale ou supérieure à 6 heures doivent être interrompues par une ou plusieurs pauses. La durée totale de la pause ou des pauses journalières, y compris celle pouvant être consacrée au repas, ne peut être inférieure à une demi-heure sauf accord du salarié.

b) Repos hebdomadaire

Principes :

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives au minimum, incluant le dimanche.

La demi-journée ou la journée de repos dont les salariés peuvent bénéficier en plus du dimanche est accolée au dimanche sauf accord contraire entre l'employeur et chaque salarié concerné.

Dérogations permanentes :

Dans les établissements visés au 2e alinéa de l'article 1.09 e, qui sont admis de plein droit à donner le repos hebdomadaire par roulement, les salariés affectés aux travaux visés à ce titre doivent bénéficier, chaque semaine, d'un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives.

La durée effective et les modalités du repos doivent tenir compte à la fois de la situation et des souhaits des salariés concernés, et des impératifs du service continu à la clientèle. Ces modalités, qui donnent lieu à consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe, sont fixées par le contrat de travail.

La rémunération mensuelle doit tenir compte des conditions particulières de travail ainsi déterminées.

Limitation des dérogations temporaires ou exceptionnelles :

Ces dérogations ne peuvent être sollicitées ou utilisées qu'en cas de nécessité, pour faire face à un besoin temporaire ou exceptionnel de travail le dimanche.

L'employeur bénéficiaire de l'autorisation administrative individuelle ou collective requise fera appel au volontariat du personnel strictement nécessaire.

Les vendeurs de véhicules ne pourront pas être à la disposition de l'employeur plus de 5 dimanches par année civile.

Garanties applicables en cas de dérogation temporaire ou exceptionnelle :

Chaque heure travaillée le dimanche sur autorisation accordée par arrêté préfectoral pour une période limitée ouvrira droit, outre le repos prévu par l'arrêté en contrepartie, à une majoration de 100 % du salaire horaire brut de base ou bien, lorsqu'il s'agit d'un vendeur de véhicules itinérant, d'une indemnité calculée comme indiqué à l'article 1.16, s'ajoutant à la rémunération du mois considéré.

Chaque heure travaillée le dimanche sur autorisation exceptionnelle accordée par arrêté municipal ouvrira droit, outre un repos d'une durée équivalente pris dans la quinzaine qui précède ou qui suit le dimanche considéré, à une majoration ou à une indemnité calculée comme indiqué à l'alinéa précédent.

La suspension du repos hebdomadaire en cas de travaux urgents pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments ouvrira droit à une majoration de 50 % du salaire horaire brut de base par heure travaillée à ce titre.

c) Jours fériés

1er Mai :

Le 1er Mai est jour férié et chômé. Le chômage du 1er Mai ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération habituellement versée. Les heures de travail perdues en raison du chômage du 1er Mai ne peuvent pas être récupérées.

Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er Mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Autres jours fériés :

-1er janvier ;

-lundi de Pâques ;

-8 Mai ;

-Ascension ;

-lundi de Pentecôte ;

-14 Juillet ;

-15 août ;

-1er novembre ;

-11 Novembre ;

-25 décembre.

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne peuvent pas donner lieu à récupération, ni entraîner une réduction de la rémunération habituellement versée.

Jours fériés exceptionnellement travaillés :

Les heures travaillées à titre exceptionnel un jour férié ouvrent droit à une majoration de 100 % du salaire brut de base. Si les nécessités du service le permettent, cette majoration peut être remplacée par un jour de repos, dont la date est fixée d'un commun accord entre les parties. Cette majoration s'ajoute, le cas échéant, à celles pour heures supplémentaires prévues à l'article 1.09 bis.

Jours fériés habituellement travaillés :

Lorsqu'un, plusieurs ou la totalité des jours fériés autres que le 1er Mai sont habituellement travaillés, ce travail n'ouvre pas droit à majoration de salaire ni repos compensateur.

Dans le cas des établissements qui sont admis à donner le repos hebdomadaire par roulement, l'organisation du travail du personnel concerné est caractérisée par une alternance des périodes de travail et de repos selon un rythme particulier, indépendant des jours de la semaine.

Lorsque le nombre annuel de jours de repos inclus dans cette alternance est inférieur à celui dont bénéficient les salariés de l'établissement qui chôment les jours fériés, chaque jour férié travaillé ouvre droit à un jour de repos pris dans la semaine en cours ou, au plus tard, dans les 4 semaines civiles suivantes.

d) Travail de nuit

1. Définition du travail de nuit.

Est considéré comme travail de nuit tout travail effectué dans la période de 21 heures à 6 heures du matin. Cette période, identique pour tous les salariés, peut toutefois être fixée par l'employeur de 22 heures à 7 heures, après consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe, ou à défaut, des salariés concernés.

2. Recours au travail de nuit.

Le travail de nuit doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité du service à la clientèle dans le cadre de l'activité économique de l'entreprise.

La mise en place du travail de nuit dans une nouvelle entreprise, ou dans une entreprise qui n'y recourait pas auparavant, ne peut être envisagée que pour les salariés qui sont affectés à un service immédiat à la clientèle et à ceux dont la présence de nuit est nécessaire pour assurer la continuité du service.

3. Définition du travailleur de nuit.

Est considéré comme travailleur de nuit :

-tout salarié qui accomplit, au moins 2 fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins 3 heures de travail effectif dans la période définie au point 1 ;

-tout salarié qui, au cours d'une année, a accompli au moins 270 heures de travail effectif dans la période définie au point 1, selon les modalités précisées par accord paritaire national.

Les salariés ainsi définis effectuent un travail de nuit, mentionné comme tel dans le contrat de travail, conformément aux articles 2.03 et 4.02 de la présente convention collective qui imposent la mention de l'organisation du travail dans le contrat de travail.

4. Durée d'activité du travailleur de nuit.

La durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures effectuées dans ou hors la période définie au point 1, et la durée moyenne hebdomadaire, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut excéder 40 heures.

5. Contreparties en repos pour le travailleur de nuit.

Le travailleur de nuit bénéficie, en plus des pauses et des repos journaliers visés à l'article 1.10 a :

-d'un repos compensateur fixé à 1,66 % au titre de chaque heure effectuée pendant la période définie au point 1 ; ce repos sera pris dans les conditions prévues aux articles L. 3121-28, L. 3121-29, L. 3121-30, D. 3121-7 et suivants, et D. 3171-11 et D. 3171-12 du code du travail ;

-dans le cas d'une durée quotidienne supérieure à 8 heures en application d'une dérogation visée au point 4, d'un temps de repos équivalent au temps du dépassement, qui s'ajoute au repos journalier de 11 heures dans les conditions prévues par l'article 1.10 a et e ; dans le cas où l'octroi de ce repos n'est pas possible dans ces conditions pour des motifs impérieux de service, un repos équivalent aux dépassements cumulés sur 2 mois sera pris au terme de ces 2 mois.

La pause d'au moins 30 minutes interrompant obligatoirement tout poste de travail d'au moins 6 heures, qui permet au travailleur de nuit de se détendre et de se restaurer, ne peut être fractionnée pour raison de service. Cette pause est assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel si le salarié doit rester pendant ce temps à la disposition du client, même si le passage de ce dernier reste improbable.

6. Contreparties salariales pour le travailleur de nuit.

Une indemnité de panier, dont le montant est fixé par l'annexe " Salaires minima ", est due à tout travailleur de nuit ayant travaillé au moins 2 heures dans la période définie au point 1 ; cette indemnité peut être affectée au compte épargne-temps.

La rémunération mensuelle du travailleur de nuit, mentionnée au contrat de travail, doit tenir compte des conditions particulières de ce travail. Ainsi, chaque heure de travail effectuée au cours de la plage horaire définie au point 1 ouvre droit à une majoration égale à 10 % du minimum conventionnel mensuel applicable au salarié divisé par 151,66. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de cette majoration, il sera tenu compte des avantages salariaux autres que ceux définis ci-après, dès lors qu'ils sont versés au titre du travail de nuit dans le cadre du mois en cours, quelle qu'en soit la dénomination et même s'ils sont intégrés au salaire de base. Ne sont pas prises en compte pour cette vérification, les primes et sommes exclues de la vérification des salaires minima, citées par l'article 1.16 a, ainsi que les éventuelles primes d'astreinte et de salissure.

7. Affectation au travail de nuit.

Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit, d'un salarié occupé à un poste de jour est soumise à l'accord exprès de l'intéressé. Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera fondé à refuser son affectation à un poste de nuit, conformément à l'article L. 3122-37 du code du travail, s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante ; ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

L'employeur doit s'assurer que les salariés affectés à un poste de nuit disposent d'un moyen de transport entre leur domicile et le lieu de travail aux heures de début et de fin du poste.

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour toute embauche ou toute affectation au poste de travail dans les conditions indiquées au 1er alinéa du présent point 7, de même que pour l'accès à la formation professionnelle continue, qui devra faire l'objet de dispositions particulières compte tenu de la spécificité d'exécution des tâches confiées aux travailleurs de nuit.

Le travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur qui imposent notamment une vérification d'aptitude effectuée par le médecin du travail.

La travailleuse de nuit enceinte dont l'état est médicalement constaté, peut être affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse.

8. Salariés autres que les travailleurs de nuit.

a) La rémunération du salarié dont le contrat de travail prévoit, conformément à l'article 2.03 ou 4.02 de la présente convention, qu'il sera amené à travailler au cours de la période de nuit définie au point 1, sans répondre toutefois à la définition du " travailleur de nuit " telle que définie au point 3, doit tenir compte des conditions particulières de travail de l'intéressé.

b) Le salarié dont le contrat de travail ne prévoit aucune activité au cours de la période de nuit bénéficie, en cas de travail exceptionnel de nuit et pour chaque heure comprise dans la période de nuit, d'une majoration de 50 % du salaire horaire brut de base, qui s'ajoute, le cas échéant, à celles pour heures supplémentaires prévues à l'article 1.09 bis ;

c) Dès lors qu'ils ont travaillé au moins 2 heures dans une période de nuit, les salariés visés au présent point 8 bénéficient de l'indemnité de panier, dans les mêmes conditions que celles indiquées au point 6.

9. Durée maximale quotidienne et hebdomadaire de travail.

Pour les travailleurs de nuit définis au point 3, comme pour les salariés définis au point 8, la durée quotidienne et hebdomadaire du travail visées au point 4 peuvent être portées respectivement :

-jusqu'à 12 heures et 42 heures pour assurer la continuité du service dans les stations-service ouvertes 24 h/24, et dans les stations de location de véhicules assurant un service sur la période de nuit ;

-jusqu'à 12 heures et 44 heures pour assurer la protection des personnes et des biens dans les parcs de stationnement, ainsi que pour assurer la continuité du service ou la sécurité des usagers dans le dépannage-remorquage.

e) Conditions d'emploi particulières

Le présent paragraphe institue des dispositions spécifiques en matière d'organisation du travail, qui s'appliquent à certaines catégories de salariés placés dans les conditions d'emploi particulières ; les règles de portée générale concernant les périodes de travail et de repos, prévues par le présent article, demeurent applicables à ces catégories de salariés dès lors que le présent paragraphe n'y déroge pas expressément.

1.-Permanences de service.

Le service à la clientèle en dehors des heures d'ouverture, notamment dans les activités de dépannage de véhicules, peut nécessiter la mise en place d'une organisation permettant d'offrir ce service à tout instant. Le contrat de travail peut donc comporter une clause d'astreinte.

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'interveni pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

Pour le calcul de la durée du travail et des éventuelles heures supplémentaires, sont du temps de travail effectif :

-la durée des déplacements effectués dans le cadre des missions exécutées par le salarié ;

-la durée des trajets à partir du domicile du salarié sous astreinte pour se rendre directement sur les lieux d'intervention, ou pour y retourner après une intervention, par dérogation à l'article 1.09 a ;

-la durée des interventions sur site.

Les périodes d'astreinte proprement dite ne sont pas du temps de travail effectif.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance. Le salarié est tenu de justifier de la nature, du moment et de la durée des interventions effectuées au cours d'une période d'astreinte, selon les modalités pratiques que l'employeur lui aura préalablement communiquées par écrit.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

Les salariés dont le contrat de travail prévoit une clause d'astreinte doivent être normalement assurés de bénéficier, entre chaque période quotidienne de travail, d'un repos au moins égal à 11 heures consécutives. Une compensation en repos devra être donnée d'un commun accord chaque fois que l'interruption entre deux périodes quotidiennes de travail aura été au moins égale à 11 heures, mais non consécutives ; cette compensation devra être plus importante lorsque l'interruption quotidienne sera demeurée au total inférieure à 11 heures.

Les périodes d'astreinte doivent faire l'objet d'une compensation financière, indépendamment du fait qu'elles donnent lieu ou non à des interventions. Cette compensation peut prendre la forme d'une prime mensuelle fixe, ou bien d'une prime calculée en fonction du nombre, du moment et de la durée des astreintes effectivement tenues.

La rémunération spécifique des astreintes, leurs modalités (permanence tenue au domicile ou en tout lieu autre que le lieu de travail, contact programmé avec une centrale d'appel...), les conditions de repos journalier et hebdomadaire, et les compensations en repos visées ci-avant doivent être indiquées dans le contrat de travail.

2. Convoyage de véhicules.

Les salariés embauchés exclusivement pour assurer le convoyage de véhicules travaillent dans le cadre de missions ponctuelles dont le nombre, la durée et la fréquence sont aléatoires. En raison de la nature de l'activité de convoyage et du caractère par nature temporaire des emplois considérés, il est d'usage constant de pourvoir ces derniers par contrats à durée déterminée, conformément à l'article L. 1242-2 du code du travail.

Ces convoyeurs bénéficient, au terme de leur contrat à durée déterminée, d'une indemnité de fin de contrat égale à 10 % des rémunérations brutes afférents à ce contrat sauf en cas de rupture anticipée à leur initiative, de poursuite ou de reprise des relations contractuelles pour une durée indéterminée, de faute grave ou de force majeure.

Dans le cadre d'une limitation des situations précaires, ces salariés, lorsqu'ils ont été amenés à accomplir un nombre significatif de missions de convoyage, doivent pouvoir bénéficier d'une stabilité de leur emploi. A cet effet, l'employeur est tenu de proposer la conclusion d'un contrat à durée indéterminée, prioritairement sous forme de temps partiel annualisé, lorsque l'engagement du convoyeur pour une nouvelle mission a pour effet de porter à plus de 800 heures la durée du travail accomplie dans l'année civile en cours. Lorsque le convoyeur décline cette offre, son refus d'accomplir cette nouvelle mission dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée doit être mentionné dans le contrat à durée déterminée conclu pour l'exécution de cette mission, ou dans un document annexé.

3. Gardiennage à temps plein

Les personnels de gardiennage de jour ou de nuit assurant exclusivement et à temps plein des tâches de surveillance et garde de locaux, ouverture et fermeture de portes ou de barrières, déplacement de véhicules, permanence au téléphone, et seulement entre 22 heures et 6 heures, délivrance de tickets de stationnement et réception des encaissements, sont soumis à un régime d'équivalence.

Ces personnels sont rémunérés sur la base de 35 heures pour 43 heures effectuées et, en conséquence, les majorations pour heures supplémentaires et les repos compensateurs légaux ne s'appliquent qu'au-delà de 43 heures hebdomadaires.

Travail à temps partiel

Article 1.11

En vigueur étendu

a) Accès au travail à temps partiel.

Le développement du travail à temps partiel constitue un moyen privilégié pour mieux adapter l'entreprise aux fluctuations d'activité dans une perspective d'amélioration de l'emploi, pour répondre aux aspirations au temps choisi des salariés, et pour assurer une plus grande souplesse dans l'organisation du travail. Il peut permettre en particulier :

-d'aménager les horaires des salariés ;

-de faciliter la fin de carrière des salariés, notamment dans le cadre des préretraites ;

-d'éviter, en cas de difficultés économiques, des suppressions d'emploi par une réduction d'horaire des salariés à temps plein ;

-de répondre aux besoins particuliers correspondant aux emplois intermittents.

Les employeurs s'attacheront à proposer en priorité les postes à temps partiel nouvellement créés ou libérés aux salariés de l'établissement, et à favoriser les

passages à temps partiel sur la base du volontariat.

Ils consulteront régulièrement les représentants du personnel sur l'évolution des emplois à temps partiel.

Le passage à temps partiel d'un salarié occupé à temps plein donne lieu à une proposition écrite préalable et, en cas d'accord sur cette proposition, à la signature d'un avenant au contrat de travail.

Dans le cas où le passage à temps partiel a été décidé pour une durée indéterminée, le salarié bénéficie d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification professionnelle initiale ou acquise lui permettrait d'occuper, en particulier lorsque le salarié fait état d'une évolution durable de sa situation personnelle ou familiale se traduisant par une diminution importante des ressources du ménage.

Les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés sont celles fixées par les articles L. 3123-5, L. 3123-6 et L. 3123-8 du code du travail.

Les salariés embauchés à temps partiel peuvent, sauf clause contractuelle contraire justifiée par un motif de non-concurrence, occuper un autre emploi du secteur privé ; ils s'engagent dans ce cas à en informer leur employeur et à ne pas dépasser les durées maximales de travail autorisées par la loi.

b) Statut des salariés à temps partiel.

Les salariés à temps partiel sont ceux dont la durée de travail est conforme aux dispositions des paragraphes c ou d ci-après. Compte tenu de leur durée de travail, la rémunération de base des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle des salariés qui, à qualification égale, occupent à temps plein un emploi équivalent dans l'entreprise.

Ils bénéficient, sous réserve des modalités particulières prévues par la présente convention, des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que les salariés à temps plein. En particulier, leurs droits aux congés payés sont identiques, le décompte des jours de congé s'effectuant comme indiqué à l'article 1.15 c de la présente convention. De même, leur ancienneté est décomptée comme s'ils avaient été occupés à temps plein, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité, y compris pour les salariés à temps partiel annualisé.

Les salariés à temps partiel doivent pouvoir accéder, au cours de leur carrière dans l'entreprise, aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion que les salariés à temps plein. Au terme de leur carrière, ils bénéficient du capital de fin de carrière dans les conditions indiquées à l'article 1.24 c de la présente convention, sans abattement pour horaire réduit lorsqu'ils ont adhéré à une convention de préretraite progressive.

En cas de licenciement pour motif économique, l'employeur ne peut retenir la durée du travail réduite des salariés à temps partiel parmi les critères qu'il met en oeuvre pour fixer l'ordre des licenciements.

c) Temps partiel hebdomadaire ou mensuel.

1. Durée et répartition du temps de travail.

Le contrat de travail peut être conclu sur une base hebdomadaire ou mensuelle. La durée contractuelle du travail doit être inférieure à la durée légale, ou bien à la durée du travail de référence de l'entreprise ou de l'établissement si elle est inférieure à celle-ci.

Le contrat de travail doit indiquer la répartition des heures de travail au cours de la semaine et, le cas échéant, la répartition des semaines travaillées au cours du mois. Il doit également indiquer les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir, toute modification devant alors être notifiée par écrit au moins 7 jours avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

La journée de travail du salarié à temps partiel doit, dans toute la mesure du possible, être continue lorsqu'elle n'excède pas 6 heures. En tout état de cause, aucune interruption d'activité ne peut être imposée lorsque la journée de travail est inférieure à 2 heures, et une seule interruption de 2 heures au maximum est possible lorsqu'elle est égale ou supérieure à 2 heures.

2. Heures complémentaires.

L'horaire contractuel peut être dépassé lorsqu'il est nécessaire d'envisager des accroissements ponctuels d'activité. Le contrat de travail doit alors prévoir expressément la faculté d'effectuer des heures complémentaires et en fixer le nombre maximum.

Le nombre d'heures complémentaires envisagées ne peut excéder 1/4 de la durée du travail inscrite sur le contrat, ni porter la durée hebdomadaire effective au niveau de la durée légale. Toute heure complémentaire effectuée au-delà de 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle contractuelle donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Des heures complémentaires ne pourront pas être accomplies sans l'accord particulier du salarié :

-dans tous les cas, lorsqu'elles le conduisent à travailler un jour de la semaine non prévu par le contrat de travail ;

-dans le cas où le contrat de travail prévoit une ou plusieurs interruptions au cours de la journée de travail, de plus de 3 heures au total, lorsque ces heures complémentaires le conduisent à faire commencer la journée de travail plus de 1 heure plus tôt qu'habituellement, ou à la prolonger de plus de 1 heure.

Lorsque l'accomplissement d'heures complémentaires conduit pendant 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, à un dépassement d'au moins 2 heures par semaine de l'horaire contractuel, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire réellement effectué.

d) Temps partiel annualisé.

1. Durée annuelle du travail.

Le contrat de travail à temps partiel peut, pour les salariés occupés selon une alternance de périodes travaillées et non travaillées, être conclu sur une base annuelle.

Le contrat de travail indique dans ce cas la durée annuelle effective du travail, qui doit être inférieure à un volume annuel d'heures calculé conformément à l'article

4.1 de l'annexe " Annualisation des horaires de travail ".

Il peut également prévoir la possibilité d'effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/4 de la durée annuelle prévue par le contrat de travail et sans que la durée effective totale, heures complémentaires comprises, puisse atteindre le volume annuel d'heures visé ci-dessus. Toute heure effectuée au-delà de 1/10 de la durée annuelle prévue donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

2. Périodes de travail et répartition des horaires.

Le contrat de travail doit également mentionner les périodes travaillées et non travaillées au cours de l'année :

-lorsque la nature de l'activité permet de définir avec précision ces périodes, le contrat indique la répartition des horaires de travail au cours de chacune des périodes ainsi définies ; les modifications éventuelles de la répartition entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois doivent être notifiées à l'intéressé dans un délai minimal de 3 jours ouvrés.

L'horaire ainsi déterminé peut, au cours de certaines périodes de l'année, être supérieur aux limites du temps partiel hebdomadaire, voire être identique à celui des salariés à temps plein : pour autant, l'intéressé conserve le statut de salarié à temps partiel dès lors que, pour l'année entière, la durée effective du travail n'aura pas dépassé les limites indiquées au point 1 du présent paragraphe ;

-lorsque la nature de l'activité ne permet pas de fixer précisément à l'avance les périodes de travail, le contrat de travail doit fixer les périodes de l'année à l'intérieur desquelles l'employeur pourra solliciter le salarié avec un délai de prévenance d'au moins 7 jours ; celui-ci pourra refuser une demande de travail ou la répartition des horaires proposée, dans les conditions et limites fixées par la législation en vigueur.

La journée de travail du salarié à temps partiel annualisé doit, dans toute la mesure du possible, être continue lorsqu'elle n'excède pas 6 heures. En tout état de cause, aucune interruption d'activité ne peut être imposée lorsque la journée de travail est inférieure à 2 heures, et une seule interruption de 2 heures au maximum est possible lorsqu'elle est égale ou supérieure à 2 heures.

3. Rémunération.

Le salarié occupé à temps partiel annualisé bénéficie, tous les mois, d'un salaire de base égal à 1/12 de la rémunération correspondant à sa durée annuelle du travail. S'y ajoutent, d'une part, la rémunération des heures complémentaires ayant pu être accomplies au cours du mois, les majorations pour heures supplémentaires dans le cas où l'horaire hebdomadaire légal a été dépassé au cours du mois et celles qui sont dues dans le cas visé au dernier alinéa du paragraphe d. 1.

En cas d'absence indemnisée, le maintien de la rémunération est calculé sur la base du salaire mensuel lissé. En cas d'absence non indemnisée, le salaire afférent à chaque heure d'absence est retenu sur le salaire mensuel lissé ou, le cas échéant, sur les salaires mensuels lissés qui suivent la période d'absence.

En cas de rupture du contrat de travail, il est procédé à une comparaison entre le nombre d'heures payées et le nombre d'heures effectivement travaillées depuis la dernière date anniversaire de l'embauchage ou, selon le cas, depuis la date de l'embauchage. La différence éventuellement constatée donne lieu à une régularisation sur le dernier salaire mensuel versé, dont on retranche ou auquel on ajoute, selon le cas, le salaire correspondant aux heures manquantes ou, à l'inverse, accomplies en plus par rapport à la durée moyenne sur la base de laquelle le salarié a été rémunéré.

Le contrat de travail à temps partiel annualisé peut toutefois prévoir, à condition de l'indiquer explicitement, que la rémunération correspondra aux heures effectivement travaillées chaque mois. Dans ce cas, les dispositions ci-dessus relatives au lissage du salaire ne s'appliquent pas.

Compte épargne-temps

Article 1.12

En vigueur non étendu

Le compte épargne-temps permet à tout salarié d'accumuler des droits à congés rémunérés ou de se constituer une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie de périodes de congés ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées. A défaut d'accord collectif applicable dans l'entreprise, négocié et conclu conformément à la législation en vigueur, le compte épargne-temps est alimenté, géré et utilisé comme indiqué en annexe de la présente convention collective.

Ancienneté

Article 1.13

En vigueur étendu

a) Périodes de travail prises en compte.

Pour la détermination de l'ancienneté, il sera tenu compte du temps pendant lequel le salarié a été occupé dans l'entreprise en vertu du contrat de travail en cours, quelles que puissent être les modifications ayant pu survenir dans la nature juridique de cette entreprise.

Ce temps d'occupation comprend, outre les périodes de travail accomplies en vertu du contrat de travail à durée indéterminée en cours :

- Les périodes passées au titre de contrat à durée déterminée ;

- Les périodes d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage a été conclu à partir du 1er juillet 1972 ;

- Les périodes passées dans les différents établissements de l'entreprise.

b) Périodes assimilées à du travail effectif pour le calcul de l'ancienneté.

Outre les périodes de travail visées au paragraphe a, sont également pris en compte :

- les congés payés visés à l'article 1.15 ;

- les stages de formation professionnelle continue et les congés individuels de formation ;

- les congés pour événements familiaux visés aux articles 2.09 et 4.07 ainsi que les congés exceptionnels résultat d'un accord entre les parties ;

- la durée des congés indemnisée grâce aux droits inscrits au compte épargne-temps ;

- les congés de formation économique, sociale et syndicale visés à l'article 1.04 c ;

- les périodes de préavis non travaillées ;

- les interruptions pour maladie dans la limite d'une durée maximale de 6 mois consécutifs et les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle sans limitation de durée ;

- la durée du congé de maternité et du congé pour soigner un enfant malade prévus aux articles 2.11 et 4.09 ;

- la moitié de la durée du congé parental d'éducation non indemnisé au titre du compte épargne-temps, lorsque celui-ci suspend l'exécution du contrat de travail.

- les absences pour participer à l'appel de préparation à la défense nationale, les absences autorisées dans le cadre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle, ainsi que la durée du service national accompli par un salarié ayant au moins un an d'ancienneté au moment de son appel sous les drapeaux ;

- les périodes non travaillées dans le cadre du contrat à temps partiel annualisé.

c) Périodes de travail antérieures au contrat de travail en cours.

Il sera également tenu compte, le cas échéant, de la durée des contrats de travail antérieurs ayant liés le salarié à l'entreprise considérée, l'ancienneté correspondante étant calculée comme indiqué aux paragraphes a et b.

Toutefois, les années d'ancienneté prises en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement visée aux articles 2.13 et 4.11 sont, en cas de licenciement suivant lui-même un réembauchage, réduites des années qui ont pu être antérieurement retenues pour le paiement d'une précédente indemnité de licenciement.

Réfectoires et titres-restaurant.

Article 1.14

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions réglementaires dans les établissements où le nombre de travailleurs désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux du travail est au moins égal à 25, l'employeur doit, après avis du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel, mettre à leur disposition un local de restauration.

Si ce nombre est inférieur à 25, un emplacement permettant de se restaurer dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité sera mis à la disposition du personnel.

Lorsque, par suite de difficultés matérielles, l'employeur n'est pas en mesure de satisfaire à cette obligation, il remettra aux salariés concernés des titres-restaurant qui seront émis et utilisés dans les conditions prévues par les articles L. 3262-1 et suivants du code du travail.

Congés payés et congés spéciaux

Article 1.15

En vigueur étendu

a) Calcul des droits.

Les congés payés sont attribués conformément à la loi, compte tenu des dispositions spéciales concernant certaines catégories de salariés.

Le salarié qui, au cours de la période de référence, a été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 1 mois de travail effectif, aura droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible à ce titre puisse excéder 30 jours ouvrables.

La durée du congé est augmentée, à raison de 1 jour ouvrable après 20 ans de services continus ou non dans la même entreprise, de 2 jours après 25 ans et de 3 jours après 30 ans, sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter à plus de 33 jours ouvrables le total exigible.

Sont jours ouvrables tous les jours de la semaine, à l'exception du dimanche et des jours fériés légaux.

Les droits concédés antérieurement à cet avenant, et donnant des jours supplémentaires pour usages locaux, accord particulier ou accord d'entreprise, sont intégrés dans le nouveau droit de 2,5 jours et ne s'ajoutent pas à ces 2,5 jours. Mais, toute entreprise pourra décider, après mise en place du présent avenant, d'accorder des jours de congé supplémentaires pour tout motif qu'elle jugera bon.

Sont considérés comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

- les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail.

- les journées de congé payé ;

- les périodes de repos de femmes en couches ;

- les périodes de congé non rémunéré accordées aux salariés pour leur permettre de suivre des stages d'éducation ouvrière ou de formation syndicale ;

- les périodes de congé non rémunéré accordées aux salariés en vue de favoriser la formation de cadres et animateurs pour la jeunesse ;

- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du travail est suspendue par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

- les absences pour participer à l'appel de préparation à la défense nationale, et les absences autorisées dans le cadre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ;

- les périodes de congé de formation des salariés en activité et des jeunes travailleurs ;

- les jours fériés non travaillés ;

- les périodes de congés exceptionnels pour événements de famille ou personnels prévus par les chapitres II et IV de la présente convention.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits aux congés payés que les salariés à temps plein, quelles que soient la durée et la répartition hebdomadaire des jours de travail. Une semaine de congé comporte donc autant de jours de congé qu'il y a de jours habituellement travaillés, partiellement ou totalement, au cours de la semaine ; ainsi par exemple, pour un salarié travaillant un seul jour par semaine, l'absence ce jour-là correspond à une semaine de congé payé.

b) Période de congés et période de référence.

La période où se prennent les congés payés se situe du 1er juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante, les droits aux congés payés se calculant sur la période de référence, à savoir :

du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Dans le cas toutefois où il est fait application de l'annexe "Annualisation des horaires de travail" ou de l'annexe "Application des 35 heures par attribution de jours de repos spécifiques", il est possible de faire coïncider la période de référence avec la période annuelle, déterminée par l'employeur, dans laquelle le travail est organisé conformément aux annexes visées ci-dessus.

c) Congé principal de 4 semaines.

Le congé principal de 4 semaines est attribué, soit par fermeture de l'établissement, soit par roulement, sur décision de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En cas de congé par roulement, l'ordre des départs est fixé et affiché le plus tôt possible par l'employeur après avis des délégués du personnel. Il sera tenu compte de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public et de la durée de leur service chez l'employeur ainsi que, le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs. Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

En règle générale, le salarié devra avoir connaissance de ses dates de congé au moins 3 mois à l'avance.

Dans le cas où le salarié désirerait bénéficier d'un délai plus long, il pourra, 6 mois à l'avance, faire connaître la période pendant laquelle il désire prendre ses congés ; l'entreprise devra alors s'efforcer de répondre sous quinzaine à cette demande.

L'entreprise conserve le droit de modifier exceptionnellement ces dates en cas de nécessité.

Ce congé principal, quand il est d'une durée supérieure à 18 jours, peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié, en 2 ou plusieurs tranches, l'une d'entre elles devant être supérieure ou égale à 18 jours ouvrables.

Dans ce cas, il sera attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours restant dus sera au moins égal à 5 et 1 seul lorsqu'il sera inférieur.

Le salarié peut exiger de prendre la tranche de 18 jours entre le 1er mai et le 31 octobre de l'année en cours.

Le salarié absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé percevra, à son retour de maladie ou à la date de résiliation de son contrat, l'indemnité correspondant au congé annuel auquel il pouvait prétendre en raison de son travail effectif. S'il reprend son poste avant l'expiration de la période normale des congés, il pourra soit prendre effectivement son congé, soit percevoir l'indemnité compensatrice de congé payé en sus de son salaire normal.

d) La 5e semaine.

La 5e semaine de congés payés sera prise séparément des 4 premières, cette séparation n'ouvrant pas le droit à des jours supplémentaires pour fractionnement.

Cette 5e semaine peut être elle-même prise en plusieurs fois, éventuellement journée par journée, notamment à l'occasion des ponts. Elle équivaudrait dans ce cas à un nombre de jours identique à celui pendant lequel travaille habituellement le salarié sur une semaine.

Cette 5e semaine peut être incomplète, si le salarié n'a pas 12 mois de travail effectif sur la période de référence. Dans ce cas, les modalités ci-dessus s'appliquent aux jours de congés à partir du 25e.

Ces jours de congé sont fixés en dernier ressort par l'employeur qui doit cependant s'efforcer de tenir compte des demandes du salarié.

e) Congés spéciaux.

Congés des salariés n'ayant pas 1 an d'ancienneté :

Les salariés n'ayant pas 1 an d'ancienneté au 1er juin pourront bénéficier d'un complément de congés non payés jusqu'à concurrence de 30 jours ouvrables, à

prendre dans le cadre des modalités ci-dessus prévues pour le congé principal et pour la 5e semaine.

Ce congé, non payé, sera accordé dans la mesure où il n'entravera pas la bonne marche de l'entreprise.

Ces salariés peuvent également, sous réserve du respect de la réglementation relative à la période des congés, à l'ordre des départs et au fractionnement des congés payés, demander à prendre les droits à congé acquis mois par mois depuis leur entrée dans l'entreprise, sans attendre l'expiration de la période de référence.

Congés supplémentaires des salariés, rappelés pour les besoins du service :

Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé serait rappelé par l'entreprise pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée de 2 jours à laquelle s'ajoutera le temps de voyage par le transport public le mieux adapté, même si l'intéressé décide d'utiliser un autre mode de transport à son gré. Les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

Congé supplémentaire des parents de moins de 21 ans :

Les parents salariés âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge.

Ce congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Congés de salariés régionaux, des départements et territoires d'outre-mer, du personnel immigré :

La date des congés payés des salariés originaires des départements et territoires d'outre-mer et du personnel immigré pourra être sur la demande des intéressés, déterminé dans des conditions telles qu'elles leur facilitent un séjour dans leur famille, lorsque celle-ci réside en dehors de la France métropolitaine.

Pour l'exercice de leur droit aux congés payés, ils pourront, en accord avec leur employeur :

Soit, après avis donné par l'inspecteur du travail, bloquer leur congé de 2 années sur la deuxième année ;

Soit bénéficier, tous les 2 ans, de quelques semaines de congé supplémentaire non rémunéré. Dans ce cas, la durée totale de leur absence ne devra pas excéder 3 mois.

Dans ces deux hypothèses, les intéressés retrouveront, à leur retour, leur emploi ou un emploi équivalent, sous réserve du résultat de la visite médicale et à condition qu'ils respectent la date de retour fixée au moment de leur départ.

L'application de cette disposition ne pourra toutefois pas faire échec aux mesures de licenciement collectif que l'établissement serait amené à prendre pendant leur absence.

Salaires

Article 1.16

En vigueur étendu

a) Salaires minima conventionnels garantis (1)

Le salaire de base est la rémunération que l'employeur doit au salarié en contrepartie du travail fourni y compris les éventuels avantages en nature, à l'exclusion des indemnités, compléments et accessoires de salaire divers, quelle qu'en soit la dénomination.

Ce salaire de base doit être au moins égal au salaire minimum conventionnel garanti correspondant au classement du salarié, sauf en cas de lissage sur 6 mois dans le cas prévu à l'article 6.04 d.

Les salaires minima mensuels garantis correspondant à la durée légale du travail sont indiqués, pour chaque grille de classification « Ouvriers, employés, maîtrise, cadres » dans un barème annexé à la présente convention collective. Ce barème concerne tous les salariés à temps plein, à l'exclusion des salariés visés à l'article 1.19 et sous réserve des abattements susceptibles d'être effectués en application de l'article 1.18 c.

Pour les salariés à temps partiel, le salaire de base doit être au moins égal à la valeur horaire du salaire minimum conventionnel garanti multipliée par le nombre d'heures effectuées au cours du mois considéré.

La commission paritaire nationale visée à l'article 1.04 bis se réunira au moins une fois par an pour discuter de la révision des salaires minima et de la valeur du point de formation-qualification. Toute révision des barèmes sera décidée sur la base d'un taux de revalorisation identique pour les cadres et la maîtrise au-delà de l'échelon 20.

b) Salaire mensuel de référence

Le salaire mensuel de référence est la base de calcul de la valeur d'une heure ou d'une journée non travaillée pour quelque motif que ce soit, lorsqu'il s'agit soit de maintenir le salaire en cas d'absence indemnisée, soit d'opérer une déduction en cas d'absence non indemnisée. Les règles ci-après s'appliquent sous réserve de toute disposition législative ou conventionnelle prévoyant un mode de calcul plus avantageux pour le salarié dans le cas considéré.

Le salaire mensuel de référence est la rémunération, correspondant au travail, que le salarié aurait perçue au cours du mois considéré s'il avait travaillé sans s'absenter. Il est égal à la moyenne des rémunérations correspondant aux mois de salaire complet compris dans la période des 12 mois écoulés, à l'exclusion des éventuelles libéralités ou autres gratifications bénévoles, ainsi que de toutes primes non mensuelles telles que primes de vacances, 13e mois..., lorsque leur montant n'est pas affecté par l'absence du salarié. Les mois complets sont ceux qui comportent exclusivement des périodes de travail et/ ou des périodes d'absences indemnisées sur la base du salaire brut réellement maintenu ou reconstitué.

Ce salaire mensuel de référence ne peut, en tout état de cause, être inférieur au minimum mensuel garanti applicable au cours du mois pendant lequel l'absence est intervenue.

La valeur d'une heure de travail est égale au quotient du salaire mensuel de référence ainsi calculé par le nombre d'heures de travail prévues pour le mois considéré. La valeur d'une journée de travail est égale à 1/22 de ce salaire brut en cas de convention de forfait en jours telle que prévue à l'article 1.09 f, de 1/30 de ce salaire brut en cas de forfait sans référence horaire tel que prévu par l'article 1.09 g, et de 1/30 de ce salaire net pour déterminer le montant de l'indemnité journalière complémentaire d'incapacité de travail prévue par le règlement de prévoyance.

(1) Paragraphe étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2254-1 du code du travail, l'employeur qui entend mettre en oeuvre des dispositions nouvelles concernant les avantages intégrés au contrat de travail devant respecter la procédure de modification du contrat de travail.
(Arrêté du 21 décembre 2010, art. 1er)

Egalité professionnelle entre hommes et femmes.

Article 1.17
En vigueur étendu
Modifié par Avenant du 31 mars 2000 art. 1 BO conventions collectives 2000-21 étendu par arrêté du 11 juillet 2000 JORF 25 juillet 2000.

Les entreprises assureront pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, devront être communs aux travailleurs des deux sexes.
Devant l'embauchage, la rupture du contrat de travail, l'affectation, la classification, la promotion ou la mutation, les hommes et les femmes seront traités à égalité.

Jeunes salariés

Article 1.18
En vigueur étendu
a) Accueil des jeunes.

La qualité de l'accueil des jeunes, surtout lors du premier emploi, étant une condition essentielle de leur bonne insertion, l'employeur devra :

- présenter au jeune les principaux rouages de l'entreprise ;

- faire un commentaire des engagements réciproques contenus dans la lettre d'embauche ou le contrat de travail ;

- faire un commentaire du règlement intérieur, lorsqu'il en existe, et en particulier des consignes de sécurité ;

- désigner une personne qualifiée pour accompagner effectivement le jeune ; ce rôle est normalement confié à un tuteur ou, dans le cas du contrat de formation en alternance, au maître d'apprentissage

Toute entreprise devra procéder, une fois par an, à un entretien spécifique du chef d'entreprise, ou de son représentant, avec tout jeune en formation dans l'entreprise sous contrat de formation en alternance.

b) Accompagnement des jeunes.

Dans leurs actions et dans leurs supports de communication, les organismes de protection sociale et de formation professionnelle de la branche accordent une place privilégiée à l'ensemble des dispositifs qui s'adressent aux jeunes, dans les domaines de la formation et de la qualification professionnelle, de la protection sociale et de la santé et de l'action sociale.

Les organismes de branche visés à l'alinéa précédent coordonnent leurs actions tendant à faciliter l'accompagnement des jeunes entrant dans la profession et à informer ces derniers, ainsi que les familles et les enseignants, des dispositifs existants.

Ces organismes prennent les initiatives nécessaires pour développer la pratique du tutorat et pour en faciliter l'exercice dans l'entreprise.

c) Salaire des jeunes

Dans tous les cas où des jeunes salariés de moins de 18 ans effectuent, d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ces jeunes seront rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

En dehors des cas précisés ci-dessus, les jeunes salariés de moins de 18 ans, ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ou d'une autre formation en alternance, perçoivent au moins le minimum garanti de la catégorie ou de l'emploi auxquels ils sont rattachés, sous réserve d'un abattement de 20 % avant 17 ans et de 10 % entre 17 et 18 ans. Ces abattements de 20 et 10% sont supprimés après 6 mois de pratique.

Formations en alternance

Article 1.19
En vigueur étendu
L'apprentissage constitue un mode de formation professionnelle initiale particulièrement adapté aux besoins des entreprises de la profession. Les employeurs devront accorder une attention particulière au recrutement des apprentis, à leur progression professionnelle et aux possibilités d'insertion définitive dans l'entreprise. Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les lois et règlements en vigueur.

L'embauchage sous contrat de professionnalisation permet, notamment aux jeunes de moins de 26 ans, de compléter leur formation initiale en vue de préparer une certification constituant un mode d'accès aux qualifications figurant au RNQSA. Les conditions du recours à cette formation en alternance sont définies par un accord paritaire national, et les conditions de rémunération sont celles fixées par la réglementation en vigueur.

Lorsqu'un salarié obtient une certification à l'issue d'un contrat de formation en alternance, il lui est versé une prime de réussite d'un montant égal à :

- 50 % de la rémunération mensuelle brute de base perçue à la fin du contrat, lorsque la certification obtenue figure dans la série 1 du répertoire national des certifications ;

- 250 % de la rémunération mensuelle brute de base perçue à la fin du contrat, lorsque la certification obtenue figure dans la série 2,3,4 ou 5 du répertoire national des certifications ;

- 300 % de la rémunération mensuelle brute de base perçue à la fin du contrat, lorsque la certification obtenue figure dans la série 6,7 ou 8 du répertoire national des certifications.

La prime de réussite ci-dessus est versée dès l'obtention de la certification considérée, y compris lorsqu'un nouveau contrat de formation en alternance est conclu dans la même entreprise, à l'issue de celui au terme duquel la certification a été obtenue.

Prime d'intégration

Article 1.20

En vigueur étendu

Un droit au versement d'une prime d'intégration est ouvert au salarié qui, au terme d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à l'issue duquel il a obtenu une certification figurant dans la série 2 ou supérieure du répertoire national des certifications, est embauché pour une durée indéterminée dans la même entreprise. Dans ce cas, le salarié bénéficiera, à la fin du 12e mois de ce contrat à durée indéterminée, d'une prime d'intégration d'un montant égal à 50 % de la rémunération mensuelle brute de base perçue au terme de ce 12e mois.

Si ce contrat à durée indéterminée est rompu à l'initiative de l'employeur pour un motif autre que la faute grave ou lourde, entraînant le départ du salarié avant le délai de 12 mois au terme du préavis effectué ou non, une indemnité compensatrice sera versée pour un montant calculé au prorata de la prime prévue pour cette période de 12 mois.

Bulletin de salaires. - Certificat de travail

Article 1.21

En vigueur étendu

a) Bulletin de salaire.

Un bulletin de salaire comportant, de façon nette, les mentions ci-après doit être établi par l'employeur et remis au salarié lors de chaque échéance de paie :

1. Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement ;

2. La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;

3. L'indication des institutions auxquelles sont versées les cotisations de retraite complémentaire et de prévoyance ;

4. Le numéro de nomenclature des activités économiques (code APE) caractérisant l'activité de l'entreprise ;

5. Les nom et prénoms du salarié, son emploi, sa classification professionnelle (niveau, échelon, coefficient ou position et indice pour les cadres) ;

6. Le salaire de base, ainsi que la nature et le montant détaillé des primes pouvant s'y ajouter, ce détail pouvant être fait sur une fiche annexée ;

7. La période à laquelle se rapporte la rémunération versée en mentionnant séparément, le cas échéant, les heures payées au taux normal ou rémunérées en tenant compte des équivalences et celles qui sont payées avec une majoration au titre des heures supplémentaires en précisant le taux de majoration appliqué ;

8. La nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours.

9. Le montant de la rémunération brute totale ;

10. La nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute, la mention des cotisations patronales légales et conventionnelles pouvant toutefois faire simplement l'objet d'un récapitulatif remis annuellement au salarié ;

11. Le montant de la rémunération nette effectivement versée ;

12. La date du paiement de la rémunération et les acomptes éventuellement versés ;

13. Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;

En outre, les mentions suivantes doivent, s'il y a lieu, être portées soit sur le bulletin de salaire, soit sur un document annexé :

-la durée des droits à repos acquis au titre, d'une part, des repos compensateurs légaux, d'autre part, des repos de remplacement visés à l'article 1.09 bis e ;

-lorsque les droits atteignent 7 heures, la notification de l'ouverture du droit et de l'obligation de les prendre dans un délai de 6 mois.

b) Certificat de travail

Toute rupture du contrat de travail, quels qu'en soient l'auteur et le motif, donne lieu à l'établissement d'un certificat de travail tenu à la disposition du salarié. Ce certificat, daté et signé par l'employeur, comporte exclusivement les mentions suivantes :

-nom, prénom et adresse du salarié ;

-nom de l'employeur ou raison sociale de l'entreprise, code APE et adresse de l'entreprise ;

-date d'entrée, et date de sortie de l'entreprise ;

-nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, des emploi successivement occupés et périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus, conformément à l'article D. 1234-6 du code du travail ;

-Solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, somme correspondant à ce solde au jour de la délivrance du certificat, et indication de l'ANFA comme organisme collecteur paritaire agréé pour la mobilisation de celle-ci.

Emploi et formation professionnelle

Article 1.22

En vigueur étendu

a) Rôle de la commission paritaire nationale.

La commission paritaire nationale visée à l'article 1.04 bis fixe les objectifs de la branche dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle et coordonne les moyens propres à assurer le développement et la promotion de l'emploi, de la formation et de la qualification professionnelles.

Elle reçoit les attributions dévolues par la loi aux "commissions paritaires nationales de l'emploi", et à ce titre :

- dans le domaine de l'emploi, elle procède ou fait procéder à toutes études et enquêtes relatives aux structures et aux évolutions des métiers, des emplois et des qualifications ainsi qu'aux besoins de formation ;

- dans le domaine des qualifications professionnelles, elle actualise le RNQSA visé à l'article 1.23 a par la création ou la suppression de fiches constituant le répertoire, ou par la modification de leur contenu.

Composition et fonctionnement :

La commission est composée à parité de représentants patronaux et de représentants des organisations syndicales de salariés, [*signataires de la présente convention collective*] (1), ces dernières ayant chacune 2 représentants. Elle pourra en tant que de besoin se faire assister d'experts, pour tous les aspects de sa mission ; le nombre et la mission de ces experts sont fixés par accord entre les parties.

Le secrétariat de la commission est assuré par la partie patronale.

La commission se réunit 2 fois par an. Une ou plusieurs réunions extraordinaires peuvent avoir lieu, lorsque 3 organisations représentées, au minimum, en font la demande.

Les décisions de la commission sont prises sous forme de délibérations adoptées à la majorité des membres présents de chaque collège ; les membres empêchés peuvent être représentés par pouvoir écrit, aucun représentant présent ne pouvant se voir confier plus de 1 pouvoir.

b) Association nationale pour la formation automobile

L'ANFA, fonds d'assurance formation des services de l'automobile, est l'organisme chargé de développer et d'harmoniser l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle, tant au niveau national qu'au niveau régional, conformément aux orientations et aux priorités définies par la commission visée au paragraphe précédent.

Dans ce cadre et sous réserve d'obtenir les agréments exigés par la législation en vigueur, l'ANFA est l'organisme désigné par les accords nationaux de branche pour collecter les contributions des entreprises affectées au développement de la formation professionnelle.

c) Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences améliore le pilotage de l'entreprise par la prise en compte des évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications. Elle doit permettre :

- aux entreprises, d'anticiper sur leurs besoins en compétences et de préserver ainsi, voire de développer, leurs compétitivité en facilitant l'élaboration de leurs stratégies de développement économique et de gestion sociale ;

- pour les salariés, de disposer de moyens d'information et d'outils pour évoluer et agir sur leur parcours professionnel au sein des entreprises, ou dans le cadre d'une mobilité externe ; elle doit également contribuer à l'objectif visant à permettre à chaque salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa carrière professionnelle.

L'ANFA met à la disposition des entreprises et des salariés de la branche des outils facilitant la mise en oeuvre de leurs démarches de GPEC, dans le cadre de dispositions nationales de branche conclues à cet effet.

(1) Mots exclus de l'extension par arrêté du 17 février 1999.

Qualifications professionnelles

Article 1.23

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 43 du 14 décembre 2004 art. 1er BO conventions collectives 2005-8 étendu par arrêté du 11 juillet 2005 JORF 22 juillet 2005.

a) Répertoire des qualifications professionnelles de la branche

Une qualification professionnelle est un ensemble d'activités constitutives d'un emploi type dans un domaine d'activité déterminé.

Un répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) est annexé à la présente convention collective. Ce répertoire dresse la liste exhaustive et les caractéristiques des qualifications de branche telles que définies ci-après. Les fiches de qualification qui constituent ce répertoire sont utilisées par les entreprises pour classer les salariés conformément aux chapitres III, III bis et V de la présente convention collective.

L'employeur attribue à chaque salarié la dénomination d'emploi figurant sur la fiche de qualification applicable à ce salarié. Les paragraphes b, c et d réglementent les conditions dans lesquelles la "qualification de branche " ainsi attribuée au salarié est assortie d'une "appellation d'emploi" propre à l'entreprise.

b) Qualifications de branche spécifiques

Les qualifications professionnelles spécifiques reconnues par la branche des services de l'automobile sont celles qui concernent les emplois propres aux entreprises entrant dans le champ professionnel de la présente convention collective. La qualification de branche attribuée à un salarié déterminé ne peut être assortie d'une appellation d'emploi appropriée que pour préciser l'activité particulière du salarié, ou bien pour correspondre à un vocabulaire habituel dans l'entreprise ; cette éventuelle appellation d'emploi ne doit pas pouvoir être confondue avec l'intitulé d'une autre qualification de branche.

A chaque qualification de branche spécifique est associé, sauf si la certification de la qualification ne peut être reconnue que par un diplôme d'Etat ou, sauf exception définie par la commission paritaire nationale, un certificat de qualification professionnelle (CQP) qui est mentionné à la rubrique "mode d'accès" de la fiche de qualification considérée. le CQP est une certification délivrée par la branche, attestant de l'acquisition des connaissances professionnelles nécessaires pour exercer un emploi correspondant à une qualification de branche spécifique. Le contenu formatif de chaque CQP, qui se compose d'un ensemble précisément défini de modules, est décrit dans un "référentiel", document de référence établi par l'ANFA.

c) Qualifications de branche transversales

Les qualifications professionnelles transversales reconnues par la branche des services de l'automobile sont celles qui concernent des emplois non spécifiques aux entreprises de la branche, que l'on peut trouver dans toutes les entreprises relevant de la présente convention collective, notamment dans les domaines du secrétariat, de la comptabilité et de la gestion. La dénomination par l'employeur de tout emploi correspondant à une qualification transversale peut être assortie d'une appellation d'emploi appropriée, pour mieux identifier l'emploi considéré chaque fois qu'il l'estime nécessaire.

d) Qualifications de branche génériques

Les qualifications professionnelles génériques utilisables dans la branche des services de l'automobile sont celles qui, à raison d'une fiche par échelon ou par degré, correspondent soit à des emplois nouveaux non encore répertoriés, soit à des emplois spécifiques à d'autres branches que celle des services de l'automobile. La dénomination par l'employeur de tout emploi correspondant à une qualification générique est obligatoirement assortie d'une appellation d'emploi appropriée permettant d'identifier précisément l'activité du salarié.

Certifications reconnues par la branche

Article 1.23 bis

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 43 du 14 décembre 2004 art. 2 BO conventions collectives 2005-8 étendu par arrêté du 11 juillet 2005 JORF 22 juillet 2005.

Les fiches du RNQSA mentionnent la ou les certifications correspondant au niveau de connaissances requis pour accéder aux qualifications de branche considérées. Les certifications sont les attestations soit délivrées par l'Etat, soit délivrées ou reconnues par les instances paritaires de la branche, d'un niveau de connaissances professionnelles (diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle...). Les certifications reconnues par la branche sont inscrites sur un répertoire national des certifications (RNC) annexé à la présente convention collective.

Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut faire valider les acquis de son expérience dans les conditions fixées par accord paritaire national, en vue d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

- ou un certificat de qualification professionnelle figurant en même temps au RNCP ci-dessus et au RNC annexé à la présente convention.

Formation des salariés

Article 1.23 ter

En vigueur étendu

a) Organisation de la formation professionnelle continue

Planification de la formation dans l'entreprise

Les employeurs devront promouvoir et planifier la formation de leurs salariés conformément aux dispositions des lois, accords et règlements en vigueur. Si pendant une période de 24 mois un salarié n'a pas bénéficié d'une action de formation au titre de la formation professionnelle continue, il peut faire une demande d'entretien professionnel en vue d'obtenir un stage dans sa filière professionnelle ; lorsque aucune solution n'a pu être trouvée à l'issue de cet entretien, l'employeur portera cette demande à l'ordre du jour de la réunion du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, afin de rechercher si une solution peut être trouvée dans l'intérêt du salarié.

Action des représentants du personnel

Le comité d'entreprise exerce les attributions prévues par la loi ; en particulier, il examine le plan annuel de formation et il est consulté sur les mesures relatives à la formation ou ayant une incidence sur la formation du personnel.

En outre, afin d'assurer un suivi continu et attentif des besoins et du déroulement des actions de formation, un point sur les actions en cours, les actions nouvelles souhaitées et l'activité des stagiaires fera l'objet d'une information régulière du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

b) Droit individuel à la formation (DIF)

La formation professionnelle des salariés peut être réalisée par la mise en oeuvre du DIF, dans les conditions et selon les modalités fixées par accord paritaire national.

c) Entretien professionnel

L'entreprise doit assurer à chaque salarié un entretien professionnel au moins tous les 2 ans, entendus comme 24 mois complètement ou partiellement travaillés.

Cet entretien professionnel a pour finalité de permettre au salarié d'examiner son projet professionnel, à partir de ses souhaits et de ses aptitudes, et en fonction des perspectives d'évolution de l'entreprise. Il se déroule dans les conditions précisées par accord paritaire national.

Il doit systématiquement avoir lieu :

1° au terme de l'année suivant l'embauche sous contrat à durée indéterminée ;

2° après l'obtention de toute certification inscrite au répertoire national des certifications visé à l'article 1.23 bis ;

3° préalablement à toute perspective de changement des fonctions ou de l'emploi ;

4° à la demande du salarié, dans le cas visé au paragraphe a ci-dessus ;

5° en cas d'échec du salarié à l'examen organisé au terme d'une action de formation professionnelle, tel que visé au paragraphe d ci-dessous.

d) Ces conséquences sont définies aux articles 2.05 et 3.02 b, 3 B.02 b, ou 5.02 b, selon le classement de l'intéressé.

Lorsque le salarié aura échoué à l'examen organisé au terme d'une action de formation professionnelle, l'employeur sera tenu d'avoir avec lui un entretien dans un délai de 3 mois suivant la date à laquelle l'employeur est informé du résultat de l'examen. Cet entretien portera sur les points visés au paragraphe c et, en outre, sur les conséquences de la formation suivie au regard du poste occupé, sur les perspectives de promotion ultérieure, et en tout état de cause, sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié en se formant.

e) Congé individuel de formation

Indépendamment de son éventuelle participation à des stages compris dans le plan de formation de l'entreprise, tout salarié peut bénéficier, à titre individuel et à son initiative, d'actions de formation aux conditions et selon les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans le cadre du congé individuel de formation.

A l'issue de ce congé, le salarié reprend ses fonctions antérieures. Quels que soient la durée et l'objet du stage suivi pendant ce congé, l'employeur n'est pas tenu de le placer sur un échelon ou un niveau de classement supérieur à celui qu'il occupait auparavant.

Toutefois, dans le cas où un salarié aurait obtenu, dans le cadre du congé individuel de formation, une certification visée à l'article 1.23 bis, l'employeur sera tenu d'examiner en priorité sa candidature lorsqu'un poste correspondant à sa nouvelle qualification sera devenu disponible dans l'entreprise.

f) Clauses de dédit-formation

Principe :

Les contrats de travail autres que ceux conclus avec les apprentis et les salariés formés en alternance peuvent comporter une clause de dédit-formation selon laquelle, en cas de suivi d'un stage de formation professionnelle, le salarié s'engage, à l'issue de ce stage, à demeurer un certain temps au service de son employeur.

Conditions :

Cette clause ne pourra être opposée au salarié qu'à 5 conditions cumulatives :

1. Que le stage suivi ait comporté au moins 70 heures de formation professionnelle qualifiante ;

2. Que l'employeur puisse justifier auprès du salarié qu'il a consacré à la formation professionnelle, pendant au moins les 2 années précédentes, un montant supérieur aux obligations minimales fixées par la loi et les accords paritaires nationaux ;

3. Que l'employeur présente les documents justifiant du montant de l'indemnité de dédit formation ;

4. Que le contrat de travail de l'intéressé, ou un avenant à celui-ci, ait indiqué :

- la possibilité de mettre en oeuvre une clause de dédit formation ;

- la durée de la période d'attachement ;

- le taux et le mode de calcul de l'indemnité ;

5. Que l'employeur ait préalablement rappelé au salarié son engagement par lettre recommandée avec avis de réception, lorsque le contrat de travail ou l'avenant visé au 4 est entré en application plus de 1 an avant le départ en stage.

Mise en oeuvre :

La période d'attachement du salarié ne peut être supérieure à 2 ans suivant la fin du stage de formation professionnelle, lorsque la durée de ce dernier n'a pas excédé 105 heures, ou 3 ans suivant la fin du stage de formation professionnelle lorsque la durée de ce dernier a excédé 105 heures.

L'indemnité de dédit-formation est due en cas de démission intervenue avant la fin de la période d'attachement. Toutefois, aucune indemnité ne pourra être exigée en cas de démission ouvrant droit au versement d'allocations de chômage, ni de départ volontaire consécutif au versement d'une pension par la sécurité sociale.

Le versement du salarié est obligatoirement affecté au financement d'actions dans le cadre du plan de formation.

Montant de l'indemnité :

La base de calcul de l'indemnité de dédit formation est le coût de la formation effectivement supporté par l'entreprise. Celui-ci s'entend du montant des coûts pédagogiques hors taxes facturés à l'entreprise pour le salarié concerné et du maintien du salaire avec les charges afférentes, déduction faite des aides ou abondements reçus pour cette formation.

Le montant de l'indemnité est proportionnel au nombre de mois manquants par rapport à la période d'attachement. Il est égal, pour chaque mois compris entre le départ du salarié et la fin de la période d'attachement, à 1/24 ou à 1/36 de la base de calcul selon que la période d'attachement était de 2 ans ou de 3 ans.

Emploi des salariés âgés

Article 1.24
En vigueur étendu

a) Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

1. Gestion anticipative des emplois et compétences

Les entreprises s'efforceront d'améliorer quantitativement et qualitativement l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus.A cet effet, elles sont invitées à s'appuyer sur les outils de GPEC mis en place dans la branche des services de l'automobile. Cet objectif de progrès de l'emploi des seniors est mené, dans une optique de gestion efficace des âges, notamment grâce aux informations fournies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications géré par l'ANFA.

Les objectifs de l'entreprise et les méthodes mises en oeuvre seront examinés lors des réunions des instances de représentation du personnel, lorsqu'il en existe. Dans les entreprises pourvues d'une représentation syndicale, les négociations seront engagées conformément aux dispositions législatives en vigueur.

2. Entretien de deuxième partie de carrière

L'entretien professionnel prévu par l'article 1. 23 ter c de la présente convention est dénommé « entretien de deuxième partie de carrière » après le 45e anniversaire du salarié. Cet entretien, qui se renouvelle ensuite tous les 5 ans, se tient avec le responsable hiérarchique de l'intéressé. Il est destiné à faire le point sur les compétences mises en oeuvre, les besoins de formation et l'évolution professionnelle, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise.

Les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sont informées des modalités de mise en oeuvre des entretiens de deuxième partie de carrière.

3. Professionnalisation

Les salariés âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise accèdent en priorité au dispositif de la période de professionnalisation défini par accord paritaire national. Les actions entreprises dans ce cadre permettent, conformément à l'accord paritaire national conclu à cet effet, de favoriser le maintien dans l'emploi ou d'actualiser les connaissances.

Dans cette même perspective, ces salariés sont invités à utiliser leur droit individuel à la formation (DIF) pour suivre les actions de mise à niveau ou de perfectionnement ou de qualification qui leur permettent de contribuer à la sécurisation ou à l'évolution de leur parcours professionnel.

b) Fin de la carrière professionnelle

1. Adaptation des fonctions

Les conditions d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus doivent tenir compte, dans la mesure du possible, des contraintes particulières liées au vieillissement. Tous aménagements des organisations du travail, des horaires ou des conditions de travail seront envisagés à cet effet, notamment à l'occasion des entretiens de deuxième partie de carrière visés au paragraphe a, dans la mesure où ils sont compatibles avec les nécessités du poste.

Les salariés âgés de 55 ans et plus dont le certificat d'aptitude délivré par le médecin du travail comporte des restrictions sont prioritaires pour accéder aux postes à pourvoir par mobilité interne, à condition qu'ils aient les compétences requises ou qu'ils puissent les acquérir dans un délai compatible avec les besoins du poste.

2. Transmission des savoirs et développement du tutorat

La transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de l'entreprise est une question susceptible d'être abordée lors des entretiens de deuxième partie de carrière, au cours desquels le salarié et son interlocuteur sont invités à évoquer la pratique du tutorat, du parrainage ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et

des savoir-faire. La transmission des savoirs et des savoir-faire doit être conçue et réalisée sur la base du volontariat, de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le ou les salariés chargés de cette mission et le salarié concerné.

3. Transition entre activité et retraite

Lors des entretiens de deuxième partie de carrière, le salarié ou son interlocuteur évoquent la date et les conditions du départ à la retraite.A partir de 55 ans, les salariés sont invités à prendre connaissance des mesures législatives favorables à l'emploi des seniors, telles que le cumul emploi-retraite, la retraite progressive ou la surcote, qui peuvent être envisagés en accord avec l'employeur en plus ou à la place des aménagements d'horaires ou de fonctions visés ci-dessus. Ces informations figurent sur le site internet du groupe IRP Auto et sur celui de l'ANFA, entre lesquels un lien est fourni à cet effet.

A partir de 55 ans, les salariés qui disposent de droits individuels à la formation non utilisés peuvent utiliser ces derniers pour toute action visant à faciliter la transition vers des activités autres que celles qu'ils mettent en oeuvre dans l'entreprise.

4. Départ à la retraite

Le départ à la retraite s'effectue soit à l'initiative du salarié, soit sur décision de l'employeur, à l'âge et dans les conditions déterminés par la législation en vigueur. Chacun est tenu de respecter les délais de préavis fixés par les articles 2. 12 ou 4. 10 de la présente convention collective, pour l'application desquels le départ volontaire à la retraite est assimilé à une démission, et la mise à la retraite à un licenciement.

Le salarié âgé d'au moins 60 ans et ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise peut conclure avec son employeur une convention en vue de rechercher, pendant la durée d'un congé rémunéré à cet effet, une personne susceptible d'être embauchée dans l'entreprise après son départ. La durée de ce congé, qui doit être pris dans les 6 mois qui précèdent le départ à la retraite, ce délai incluant la période de préavis visée au 1er alinéa, est égale à 1 semaine par tranche de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, dans la limite maximale de 1 mois.

c) Capital de fin de carrière

Lors de leur départ à la retraite, les salariés bénéficient, dans les conditions fixées par les règlements de prévoyance visés à l'article 1. 26 de la présente convention collective, d'un capital de fin de carrière.

Ce capital de fin de carrière est versé par l'OAD visé à l'article 1. 26 b, dans le cadre d'un fonds collectif créé à cet effet.

Le fonds collectif visé à l'alinéa précédent est financé par des cotisations à la charge exclusive des entreprises. En cas d'insuffisance de ce fonds, le versement du capital de fin de carrière incombe à l'employeur.

Régimes complémentaires obligatoires de retraite

Article 1.25

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 16 novembre 2000 BO conventions collectives 2000-51 étendu par arrêté du 22 février 2001 JORF 6 mars 2001

a) Salariés toutes catégories, y compris apprentis.

Toutes les entreprises sont tenues d'affilier leurs ouvriers, employés et apprentis à l'institution de retraite des salariés de la profession (IRSACM, institution ARRCO n° 531), sauf adhésion à une institution assurant des prestations équivalentes, effectuée antérieurement au 8 décembre 1961 pour les entreprises à forme non artisanale et au 31 décembre 1963 pour les entreprises à forme artisanale.

Elles sont tenues d'y affilier également leurs cadres et leur personnel de maîtrise depuis le 1er janvier 1974, sauf adhésion à une institution de l'ARRCO antérieurement au 14 novembre 1973.

b) Personnel de maîtrise et cadres.

Toutes les entreprises sont tenues d'affilier leur personnel de maîtrise et leurs cadres à l'institution de retraite des cadres de la profession (IRCRA, institution AGIRC n° 32), sauf adhésion à une autre institution membre de l'AGIRC avant la fin du 3e mois suivant la création du premier emploi de maîtrise ou de cadre, à condition que la création de cet emploi soit antérieure au 1er janvier 2001. L'adhésion à l'IRCRA est obligatoire pour toutes les entreprises qui créent un premier emploi de maîtrise ou de cadre à partir du 1er janvier 2001.

c) Changement d'institution de retraites complémentaires.

En cas de transfert d'exploitation, quelles qu'en soient les modalités, résultant notamment d'une vente, d'une fusion ou d'une absorption, l'adhésion existante à l'IRSACM et à l'IRCRA doit être maintenue dès lors que le personnel transféré demeure employé dans un établissement distinct conservant une activité relevant du champ d'application de la présente convention collective.

Les entreprises qui avaient auparavant adhéré à une autre institution membre de l'ARRCO conformément aux dérogations prévues au paragraphe a ci-dessus, sont tenues d'adhérer à l'IRSACM dans le cas où elles viendraient à démissionner de cette autre institution. De même, les entreprises qui avaient adhéré à une autre institution membre de l'AGIRC conformément à la dérogation prévue au paragraphe b ci-dessus, sont tenues d'adhérer à l'IRCRA dans le cas où elles viendraient à démissionner de cette autre institution.

Epargne salariale

Article 1.25 bis

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 34 ter du 14 décembre 2004 art. 1 BO conventions collectives 2005-8 étendu par arrêté du 18 juillet 2005 JORF 26 juillet 2005.

Un accord national institue au sein de la branche un dispositif d'épargne salariale dénommé "Inter-Auto-Plan", dont il détermine les conditions d'adhésion et de gestion. Ce dispositif, qui a notamment pour objet de recueillir les sommes issues de l'intéressement et de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, permet aux salariés de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières bénéficiant des avantages sociaux et fiscaux qui s'attachent à cette épargne collective, dont la gestion est surveillée paritairement.

Inter-Auto-Plan est destiné à collecter et orienter l'épargne salariale dans les cadres juridiques du plan d'épargne interentreprises (PEI) et du plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I). *La promotion de ce dispositif de branche est assurée par l'ADESSA, dans le cadre de conventions passées avec le ou les organismes qui en assurent la gestion* (1).

Les salariés qui ne sont pas concernés par un plan d'épargne d'entreprise ou de groupe prévoyant des dispositions spécifiques en matière d'épargne salariale peuvent adhérer directement à Inter-Auto-Plan.

Le règlement d'Inter-Auto-Plan est adressé sans frais par l'ADESSA à tout salarié qui en fait la demande, sur simple justification de son appartenance à une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective.

(1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 26 mars 2003.

Régime obligatoire de prévoyance

Article 1.26

En vigueur étendu

a) Garanties collectives de prévoyance.

Les garanties collectives de prévoyance dont bénéficient les salariés ou leurs ayants droit en matière d'incapacité de travail, d'invalidité, de décès, de fin de carrière et de toutes autres prestations complémentaires prévues par l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale, sont fixées par des règlements de prévoyance établis et modifiés par accord conclu au sein de la commission paritaire nationale. Ces règlements de prévoyance sont annexés à la présente convention collective.

Les obligations prévues par ces règlements sont opposables aux entreprises et aux salariés après l'extension des dispositions en cause par arrêté ministériel. Par exception toutefois, les modifications apportées aux annexes tarifaires des règlements sont opposables dès le premier jour de l'exercice considéré, en raison du caractère provisionnel des cotisations.

La publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension vaut notification au sens de l'article R. 932-1-3 du code de la sécurité sociale.

b) Désignation de l'organisme assureur

Les partenaires sociaux des services de l'automobile inscrivent les garanties de protection sociale dans une véritable politique de branche fondée sur des objectifs de solidarité et d'intérêt général, liant entre eux les salariés, les anciens salariés et les entreprises.

La politique définie par la branche appréhende la gestion de la population salariée en l'accompagnant tout au long de sa carrière, dans le cadre d'une protection sociale globale, portable, extensible à tous les risques, capable de prévention et d'anticipation, ce qui implique de disposer des informations permettant de bien connaître les conditions générales de santé et de travail de l'ensemble de cette population, en vue de leur amélioration.

Un organisme paritaire dédié est seul à même de garantir l'exécution d'une politique de protection sociale de branche fixée par les partenaires sociaux, et mise en oeuvre par un organisme qui n'a pas vocation à intervenir en dehors de la branche sur le marché de l'assurance, mais à appliquer cette politique au service des salariés de la branche, et à permettre aux organisations représentatives d'en assurer le suivi. Dans le domaine de la prévoyance comme dans celui de la retraite complémentaire, de la formation professionnelle, de l'action sociale, de l'épargne salariale et du dialogue social, la présente convention collective garantit la solidarité entre les entreprises des services de l'automobile par la création d'organismes paritaires dédiés à chacun de ces domaines.

La politique de protection sociale des services de l'automobile comporte quatre caractéristiques :

- des structures de gouvernance - conseil d'administration et commission paritaire - qui respectent la représentativité des organisations syndicales, employeurs et salariés, au sein de la branche ;

- la faculté pour les partenaires sociaux de la branche de déterminer, par accord de branche, les prestations et les cotisations du régime mis en oeuvre par l'organisme pour l'ensemble de la population et des entreprises de la branche ;

- l'utilisation des fonds propres et des bénéfices de l'organisme dans l'intérêt exclusif des salariés et anciens salariés de la branche ;

- l'interdiction pour l'organisme de développer une activité concurrentielle en dehors du champ de la branche et l'obligation de réserver son budget au service des salariés et anciens salariés de la branche.

Un accord paritaire conclu au sein de la commission paritaire nationale désigne, pour une durée qui ne peut excéder 5 ans, renouvelable dans les conditions indiquées à l'alinéa suivant, un organisme assureur désigné (OAD) chargé de servir les prestations définies par les règlements de prévoyance et de recouvrer les cotisations correspondantes.

La commission paritaire nationale réexamine tous les 5 ans les modalités d'organisation de la mutualisation des risques dont la couverture est rendue obligatoire conformément au paragraphe a.

Elle s'attache à vérifier à cette occasion :

- que le régime mis en oeuvre répond à un objectif de mutualisation des risques au niveau de la branche afin de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises, notamment celles de petite taille, lors de la mise en place d'une couverture complémentaire ;

- que le régime garantit l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés, sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé ou de la situation de famille ;

- que le régime organise un niveau qualitativement adéquat de couverture compte tenu des besoins de la branche, les parties ayant pour objectif global la mise en oeuvre d'une sécurité sociale professionnelle reposant sur les garanties les plus pertinentes en termes de couverture ;

- que le régime inclut des éléments de solidarité tels que la mutualisation des obligations de portabilité ou la prise en compte des populations les plus fragiles, notamment les salariés les plus jeunes ;

- que le régime agit dans une approche visant à coordonner ses actions avec les autres organismes paritaires spécifiquement dédiés à la branche ;

- que le régime, indépendamment des responsabilités qui incombent aux entreprises dans ce domaine, consacre une part de son budget à une politique d'action sociale et de prévention adaptée aux métiers de la branche, et menée en collaboration avec tous les autres dispositifs d'action sociale mis en oeuvre par les organismes paritaires spécifiquement dédiés à la branche.

L'ensemble de ces objectifs contribue à l'attractivité de la branche ainsi qu'à sécuriser les parcours professionnels des collaborateurs.

c) Information des entreprises et des salariés.

La notice d'information remise par l'OAD aux entreprises adhérentes, conformément à la loi, doit être accompagnée du texte des règlements de prévoyance visés au paragraphe a et de leurs annexes. Ces documents, ainsi que leur mises à jour ultérieures, sont obligatoirement remis aux salariés par l'employeur.

NOTE : Dispositions applicables au 1er janvier 2014 : Avenant n° 63 du 4 juillet 2012 BO 2012/36.

Garanties supplémentaires de prévoyance

Article 1.26 bis

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 16 novembre 2000 BO conventions collectives 2000-51 étendu par arrêté du 22 février 2001 JORF 6 mars 2001

Les entreprises sont invitées à faire bénéficier leur personnel de garanties de prévoyance collective s'ajoutant à celles instituées par l'article 1.26 et les règlements de prévoyance correspondants, notamment par l'affiliation des salariés au régime professionnel supplémentaire (RPS) de l'IPSA.

L'adoption de tels régimes s'effectue conformément aux dispositions législatives, notamment par accord d'entreprise ou par ratification par la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, après consultation des représentants du personnel s'il en existe.

Aucune des garanties collectives ainsi instituées ne peut se substituer, en tout ou partie, à celles prévues par les régimes obligatoires mentionnés à l'article 1.26 de la présente convention.

Les indemnités pouvant compléter celles prévues par le régime obligatoire en cas de maladie, d'accident ou d'invalidité ne peuvent excéder 100 % du salaire net moyen des 12 mois précédant l'arrêt de travail, ou des 3 mois précédant l'arrêt de travail si ce montant est plus avantageux. La part de cotisation éventuellement mise à la charge des salariés ne peut excéder 20 % du montant de la cotisation prévue pour financer ces indemnités, sauf disposition expresse contraire de l'accord d'entreprise signé ou ratifié visé au 2e alinéa.

Article 1.26 bis

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 36 du 26 juin 2003 BO conventions collectives 2003-42

Les entreprises sont invitées à faire bénéficier leur personnel de garanties de prévoyance collective s'ajoutant à celles instituées par l'article 1.26 et les règlements de prévoyance correspondants, notamment par l'adoption de garanties supplémentaires de prévoyance proposées par l'organisme assureur désigné visé à l'article 1.26 b.

L'adoption de telles garanties s'effectue conformément aux dispositions législatives, notamment par accord d'entreprise ou par ratification par la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, après consultation des représentants du personnel s'il en existe.

Aucune des garanties collectives ainsi instituées ne peut se substituer, en tout ou partie, à celles prévues par les régimes obligatoires mentionnés à l'article 1.26 de la présente convention.

Les indemnités pouvant compléter celles prévues par le régime obligatoire en cas de maladie, d'accident ou d'invalidité ne peuvent excéder 100 % du salaire net moyen des 12 mois précédant l'arrêt de travail, ou des 3 mois précédant l'arrêt de travail si ce montant est plus avantageux. La part de cotisation éventuellement mise à la charge des salariés ne peut excéder 20 % du montant de la cotisation prévue pour financer ces indemnités, sauf disposition expresse contraire de l'accord d'entreprise signé ou ratifié visé au 2e alinéa.

Les entreprises qui n'emploient pas plus de 15 salariés, dont 5 au maximum relèvent du personnel d'encadrement, sont invitées à souscrire des contrats-types pour chaque catégorie de risques choisie. Les autres entreprises pourront souscrire, de préférence à des contrats-types, des contrats révisables périodiquement afin de tenir compte au mieux, pour chaque catégorie de personnel concernée, des données actuarielles recueillies.

Réalisations sociales

Article 1.27

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 28 septembre 2004 BO conventions collectives 2004-46 étendu par arrêté du 10 février 2005 JORF 27 février 2005.
a) Action sociale et culturelle.

L'association paritaire d'action sociale et culturelle de l'automobile, du cycle et du motocycle (APASCA) est chargée de promouvoir et de gérer des réalisations sociales et culturelles en faveur des salariés des entreprises relevant de la présente convention collective.

Dans ce cadre, l'objectif prioritaire de l'APASCA. est l'assistance du plus grand nombre d'ayants droit, sous forme d'aides individuelles aux vacances et aux études, d'aides en cas de difficultés passagères, ainsi que d'actions pour le développement des loisirs et de la culture.

L'APASCA. est financée par une cotisation égale à 0,08 % du plafond de la sécurité sociale, pour chaque salarié, à l'exception des apprentis et des jeunes sous contrat de formation en alternance.

La cotisation destinée à l'APASCA. est à la charge exclusive des employeurs. Elle ne peut s'imputer sur les dotations affectées aux comités d'entreprise qui conservent la maîtrise de leur action sociale et culturelle.

b) Coordination des actions sociales.

La commission paritaire nationale visée à l'article 1.04 bis assure la bonne complémentarité des politiques d'action sociale développées par l'APASCA, d'une part, et par les institutions de retraite et de prévoyance regroupées au sein d'IRP Auto, d'autre part. Elle procède à la définition des orientations d'action sociale par voie de délibération.

Garanties supplémentaires de santé

Article 1.28

En vigueur étendu

Les entreprises sont encouragées à faire bénéficier leur personnel des garanties de santé collective proposées par la mutuelle des professionnels de l'automobile (MPA).

Hygiène et sécurité - Médecine du travail

Article 1.29

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 31 mars 2000 art. 1 BO conventions collectives 2000-21 étendu par arrêté du 11 juillet 2000 JORF 25 juillet 2000.
a) Hygiène et sécurité.

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à la sécurité du travail.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité et de prévention mis à leur disposition et à observer les recommandations qui leur sont faites.

Là où le travail le justifie, des moyens d'essuyage seront fournis en quantité suffisante au cours et sur le lieu de travail.

Dans la limite du possible, les produits mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux seront inoffensifs pour la santé. En cas d'utilisation de produits nocifs, les employeurs veilleront à l'application stricte des mesures prévues par les textes concernant l'utilisation de ces produits. A défaut de réglementation, ils s'emploieront à réduire le plus possible les dangers et inconvénients pouvant résulter de la mise en oeuvre desdits produits.

b) Médecine du travail.

Les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur.

Notamment, tout salarié doit être obligatoirement soumis à un examen médical avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage.

Les salariés travaillant à des postes comportant des risques de maladies professionnelles feront l'objet d'une surveillance spéciale.

Les jeunes salariés et les apprentis de moins de 18 ans devront passer une visite médicale tous les 3 mois.

Conciliation. - Interprétation : commission nationale paritaire de conciliation

Article 1.30

En vigueur étendu

Toutes les réclamations collectives nées de l'interprétation de la présente convention collective seront soumises par la partie la plus diligente à la commission nationale paritaire de conciliation instituée au présent article.

Cette commission pourra déléguer à des commissions départementales ou régionales le soin de régler les différends individuels. Le procès-verbal d'accord ou de désaccord établi par ces commissions sera transmis sans retard à la commission paritaire nationale à qui il appartiendra de statuer.

La commission paritaire de conciliation comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par les organisations patronales signataires.

Dans le cas où les réclamations collectives ne visent qu'une ou plusieurs catégories de personnes, seules les organisations syndicales représentant cette ou ces catégories pourront désigner des représentants à la commission de conciliation.

Chacun des membres de la commission de conciliation pourra se faire remplacer par une personne appartenant à la même organisation.

La commission paritaire de conciliation saisie par la partie la plus diligente se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder 5 jours francs à partir de la date de la requête. La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder 10 jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur-le-champ, par les soins du secrétariat assuré par la délégation patronale ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties. Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation, précisant les points sur lesquels le différend persiste, est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants, s'il y a lieu.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation équivaut à sa renonciation.

Pendant la période de la procédure de conciliation, les parties contractantes s'engagent à ne décider ni grève ni lock-out.

Ancien article 1.30.

Date d'application

Article 1.32
En vigueur étendu
Modifié par Avenant n° 39 du 18 février 2004 art. 1 BO conventions collectives 2004-12 étendu par arrêté du 5 août 2004 JORF 19 août 2004.

(supprimé)

Chapitre II : Statut professionnel des ouvriers et employés

Domaine d'application

Article 2.01
En vigueur étendu
Modifié par Avenant n° 32 du 31 mars 2000 art. 20 BO conventions collectives 2000-21 étendu par arrêté du 11 juillet 2000 JORF 25 juillet 2000.

Les présentes dispositions règlent les rapports entre les employeurs, d'une part, les ouvriers et employés des deux sexes, d'autre part, des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective.

Période d'essai

Article 2.02
En vigueur étendu

a) Possibilité d'une période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai, d'une durée maximale de 2 mois, permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Si les parties au contrat de travail en conviennent lors de la signature du contrat de travail, la période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à la durée initiale.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

b) Fin de la période d'essai

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

1° 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

2° 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

3° 2 semaines après 1 mois de présence ;

4° 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

c) Inscription de la période d'essai dans le contrat de travail

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Un salarié ne peut être considéré en période d'essai que si le contrat de travail visé à l'article 2.03 le stipule expressément. Dans ce cas, le contrat de travail indiquera la durée et les modalités de l'essai, en conformité avec les dispositions du paragraphe a. A l'inverse, les dispositions du paragraphe b s'appliqueront automatiquement, sans qu'il soit nécessaire de les inscrire dans le contrat de travail.

Contrat de travail

Article 2.03

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 35 du 6 décembre 2002 art. 9 BO conventions collectives 2003-11 étendu par arrêté du 30 avril 2003 JORF 14 mai 2003.

L'embauchage pour une durée déterminée ou indéterminée doit donner lieu à la conclusion d'un contrat de travail écrit comportant les mentions ci-après, sans préjudice d'autres mentions spécifiques exigées par la loi pour certains types d'emplois. Toute modification ultérieure nécessite l'accord du salarié dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

Ces mentions sont les suivantes :

- la date d'entrée en fonction ;

- la qualification de branche attribuée au salarié, assortie le cas échéant d'une appellation d'emploi, ou pour les salariés des échelons 1 et 2, la dénomination donnée par l'employeur à cet emploi non qualifié ;

- l'échelon de classement ;

- le lieu où la fonction sera exercée ;

- le cas échéant, la durée et les conditions de l'essai ;

- le mode de rémunération et le montant des appointements réels ;

- l'organisation du travail conforme aux articles 1.09 et suivants ;

- la nature, les conditions d'attribution et les modalités de calcul des primes et avantages éventuellement prévus ;

- les modalités d'attribution et de détermination des congés payés ;

- la durée du préavis en cas de cessation du contrat de travail.

Le contrat de travail est obligatoirement accompagné d'une "lettre de classement" remise par l'employeur au salarié. Cette lettre expose les modalités de classement de l'emploi considéré, conformément aux prescriptions de l'article 3.02 ; elle explicite les éventuelles particularités de l'emploi et les extensions d'activités lorsqu'elles sont envisagées ; elle indique enfin le salaire minimum conventionnel correspondant à l'échelon attribué.

Salaires

Article 2.04

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 35 du 6 décembre 2002 art. 9 BO conventions collectives 2003-11 étendu par arrêté du 30 avril 2003 JORF 14 mai 2003.

La rémunération des salariés à temps plein est versée mensuellement sur la base de la durée légale du travail, indépendamment du nombre de jours ouvrables dans le mois.

Cette rémunération doit être au moins égale au minimum garanti visé à l'article 1.16 a ; en cas d'absence non indemnisée ou d'un temps de travail inférieur à la durée légale, elle est versée en proportion du nombre d'heures effectuées.

Elle supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires dans les conditions légales et conventionnelles en vigueur.

Formation-qualification

Article 2.05

En vigueur étendu

a) Actions de formation concernées par la prime de formation-qualification.

Sont concernées par le versement d'une prime de formation-qualification les actions relevant de la formation professionnelle continue réalisées par un organisme extérieur à l'entreprise, à l'exclusion des actions rendues obligatoires par la loi ou le règlement.

Ne sont pas concernées par le versement d'une prime de formation-qualification les actions de formation initiale ou de formation en alternance, les actions de bilan ou de vérification des compétences, les actions suivies dans le cadre du congé individuel de formation, et toute action organisée exclusivement avec le concours du personnel de l'entreprise.

Les actions qui relèvent du droit individuel à la formation ouvrent droit à la prime de formation-qualification si elles s'inscrivent dans les priorités de formation décidées par l'employeur, ou dans le plan de formation s'il existe.

b) Actions d'une durée inférieure à 18 heures.

Ces actions n'ouvrent pas droit à une prime de formation-qualification. Toutefois, lorsque plusieurs actions de moins de 20 heures chacune ont été suivies sur une période de 12 mois consécutifs, atteignant ou dépassant 20 heures au total, les salariés visés au paragraphe c bénéficient d'une prime calculée selon le barème ci-après en fonction de la durée totale des actions, versée du 13e au 18e mois suivant cette période de 12 mois.

Sous réserve des modalités particulières de calcul ainsi déterminées, les conditions de versement de cette prime sont identiques à celles prévues à l'article 2.05 c.

Les actions qui ont donné lieu au versement d'une prime au titre du présent paragraphe ne seront pas prises en compte ultérieurement, pour le calcul des droits d'un salarié qui serait amené par la suite à suivre un ou plusieurs stages de formation.

c) Actions d'une durée comprise entre 18 et 105 heures.

Les ouvriers et employés ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient, à l'issue de telles actions, d'une prime mensuelle de formation-qualification temporaire basée sur :

- 8 points de formation-qualification, lorsque leur durée est d'au moins 18 heures et de 35 heures au plus ;

- 16 points de formation-qualification, lorsque leur durée est supérieure à 35 heures et inférieure ou égale à 105 heures.

La prime de formation-qualification est égale au produit du nombre de points attribués et de la valeur du point déterminée à l'occasion des négociations paritaires sur les salaires minima. Le montant ainsi déterminé correspond à la durée légale du travail ; chaque versement mensuel est donc calculé en proportion du nombre d'heures rémunérées du mois considéré. En cas de paiement d'heures supplémentaires, la prime de formation-qualification est augmentée pour tenir compte des majorations légales.

Sous réserve de la présentation par le salarié de l'attestation de suivi de l'action, le paiement de la prime de formation-qualification intervient dès le mois suivant celui au cours duquel l'action de formation considérée ou, le cas échéant, le dernier module de l'action, s'est achevé.

La prime est versée pendant chacun des 6 mois qui suivent la fin de l'action, sans indemnité compensatrice pour les mensualités manquantes, sauf en cas de licenciement pour motif économique pendant cette période. Elle doit être mentionnée sur une ligne distincte du bulletin de salaire.

d) Actions d'une durée supérieure à 105 heures.

Les ouvriers et employés ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient, à l'issue de telles actions et à la place d'une prime de formation-qualification, d'une majoration de leur salaire de base équivalente à :

- 32 points de formation-qualification, lorsque l'intéressé est susceptible de se voir attribuer dans la classification Ouvriers. - Employés, à l'issue d'une telle action, un échelon supérieur à celui attribué jusqu'alors ; en cas de promotion, une vérification du niveau du salaire de base doit être faite conformément aux dispositions des articles 3.02 b, 3 B.02 b ou 5.02 b, selon le cas ;

- 24 points de formation-qualification, lorsque l'intéressé n'est pas susceptible de se voir attribuer dans la classification Ouvriers. - Employés, à l'issue d'une telle action, un échelon supérieur à celui attribué jusqu'alors ;

- 16 points de formation-qualification, lorsque le salarié n'a pas obtenu la certification recherchée à l'issue de cette action.

La majoration du salaire de base est égale, pour un salarié à temps plein, au produit du nombre de points ci-dessus et de la valeur du point de formation-qualification visée à l'article 1.16 ; elle est calculée au prorata de l'horaire contractuel pour les salariés à temps partiel. Elle intervient dès le mois suivant celui au cours duquel le salarié aura justifié qu'il a terminé l'action considérée.

Acomptes

Article 2.06
En vigueur étendu

Des acomptes seront versés au milieu du mois aux salariés qui en feront la demande.

Les acomptes pourront correspondre, approximativement, pour une quinzaine, à 1/2 de la rémunération mensuelle.

Congés payés annuels

Article 2.07
En vigueur étendu

Les congés payés sont attribués dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur et celles qui sont précisées au chapitre Ier de la présente convention.

Durée du travail

Article 2.08
En vigueur étendu

Modifié par Accord du 18 décembre 1998 art. 7 en vigueur le lendemain de l'extension BO conventions collectives 98-52 étendu par arrêté du 17 février 1999 JORF 23 février 1999.

Le temps de travail est organisé selon les dispositions prévues par les articles 1.09, 1.09 bis et 1.10 de la présente convention.

L'embauchage à temps partiel ou le passage à temps partiel d'un salarié à temps plein s'effectuent conformément à l'article 1.11 de la présente convention.

Congés exceptionnels pour événements personnels

Article 2.09

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 17 du 4 juillet 1990, en vigueur le 1er octobre 1990, étendu par arrêté du 5 décembre 1990 JORF 18 décembre 1990 MAvenant n° 28 1998-03-02 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 98-26 étendu par arrêté du 12 octobre 1998 JORF 21 octobre 1998.

Une autorisation d'absence sera accordée, sur justification, à l'occasion des événements suivants :

- mariage du salarié : quatre jours ouvrés ;

- naissance d'un enfant : trois jours ouvrés ;

- mariage d'un enfant : un jour ouvré ;

- décès du conjoint : quatre jours ouvrés ;

- décès d'un enfant : deux jours ouvrés ;

- décès du père ou de la mère : deux jours ouvrés ;

- décès d'un frère ou d'une soeur : un jour ouvré ;

- décès des grands-parents : un jour ouvré ;

- décès des beaux-parents : un jour ouvré ;

- présélection militaire (1) : pour la durée de la présélection, mais dans la limite de trois jours ouvrés.

- appel de préparation à la défense : la journée de participation.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces absences seront assimilées à des jours de travail effectif.

Ces absences n'entraîneront pas de réduction de la rémunération sauf pour les jours de présélection militaire (2) lorsque le salarié compte moins de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise.

NOTA :(1) Mention qui sera abrogée à compter du 1er janvier 2002.(2) Corps de phrase qui sera abrogé à compter du 1er janvier 2002 (sept mots qui précèdent).

Maladies et accidents

Article 2.10

En vigueur étendu

a) Indemnisation.

Au cours d'une même année civile et dans la limite de 45 jours calendaires d'indisponibilité atteints consécutivement ou non, les appointements seront maintenus par l'employeur sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale auxquelles l'intéressé a droit pour la même période.

L'indisponibilité s'entend de l'incapacité de travail reconnue par la sécurité sociale.

Les appointements s'entendent de la rémunération nette que le salarié aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Cette garantie est subordonnée aux conditions suivantes :

- le salarié doit avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au 1er jour de son arrêt de travail initial ;

- le certificat médical attestant l'indisponibilité doit être adressé à l'employeur, sauf en cas de force majeure, dans les 2 jours ouvrables qui suivent celui de l'examen par le médecin, l'employeur pouvant faire procéder à une contre-visite ;

- le salarié doit, lorsque l'employeur en fait la demande, lui communiquer les bordereaux de la sécurité sociale attestant que des indemnités journalières sont versées dès le 1er jour ou dès le 4e jour d'indisponibilité, selon que l'incapacité de travail a une origine professionnelle ou non.

A partir du 46e jour calendaire d'indisponibilité atteint consécutivement ou non au cours d'une même année civile, le salarié percevra directement et sans condition d'ancienneté, les indemnités de prévoyance s'ajoutant aux indemnités journalières de la sécurité sociale dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance visés à l'article 1.26.

b) Suspension du contrat de travail.

La maladie ou l'accident de la vie courante ou de trajet ne constituent pas en soi une cause de rupture du contrat de travail. L'employeur ne peut résilier le contrat à durée indéterminée que s'il justifie d'une faute grave ou lourde ou de l'impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, ou bien s'il se trouve dans l'un des cas visés aux paragraphes c et d ci-après.

En cas d'absence pour accident du travail, maladie professionnelle ou maternité, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée qu'en dehors des périodes pendant lesquelles l'emploi de l'intéressé est protégé et que dans les conditions strictement définies par la loi.

c) Nécessité de remplacement.

Lorsque le bon fonctionnement de l'entreprise est perturbé par l'absence temporaire d'un salarié, l'employeur recherche les mesures internes ou les solutions externes adaptées pour assurer la continuité du service. S'il apparaît que la continuité du service ne peut être assurée malgré la mise en oeuvre de ces mesures, ou s'il n'existe aucune possibilité de remplacement temporaire, l'employeur peut être conduit à envisager le remplacement définitif du salarié absent. En tout état de cause, il ne pourra être procédé au licenciement de ce salarié que lorsque son indisponibilité persiste au-delà de 45 jours continus, et dans le respect de la procédure légale de licenciement. Si l'état de santé du salarié ne lui permet pas de se rendre en personne à l'entretien auquel il doit être préalablement convoqué, il aura la faculté de se faire représenter par un membre du personnel de l'entreprise. Le salarié ainsi privé de son emploi bénéficiera pendant 1 an d'une priorité de réembauchage, s'il en fait la demande.

Le salarié percevra l'indemnité de licenciement dans les conditions prévues par la présente convention collective. Il percevra également une indemnité compensatrice de préavis sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et l'institution de prévoyance pendant la période correspondant au préavis non effectué. D'autre part, les prestations de prévoyance à paiement échelonné dont le salarié bénéficiait avant le licenciement continueront de lui être versées dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance visé à l'article 1.26.

d) Inaptitude définitive.

En cas de licenciement consécutif à l'inaptitude définitive d'origine non professionnelle dûment établie par le médecin du travail, il est fait application du 2e alinéa du paragraphe précédent.

Lorsque le licenciement, à l'issue d'une période de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, est inévitable du fait de l'impossibilité de reclasser le salarié conformément aux prescriptions légales, le salarié bénéficie de l'indemnité spéciale de licenciement prévue par la loi. En outre, s'il est âgé d'au moins 50 ans à la date de la rupture du contrat de travail et qu'il remplit à cette date les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour bénéficier d'un capital de fin de carrière, il percevra un complément à ce titre dès lors que le montant de ce dernier est supérieur à celui de l'indemnité spéciale de licenciement. La date de cessation des effets du contrat de travail étant celle de la notification du licenciement, le salarié bénéficiera en outre d'une indemnité égale à l'indemnité conventionnelle de préavis. Les indemnités de prévoyance complétant celles de la sécurité sociale seront versées dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance visé à l'article 1.26.

e) Maladies graves :

Tout salarié atteint d'une maladie grave au sens du 3° et du 4° de l'article L. 322-3 du code de la sécurité sociale bénéficie d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé.

Maternité - Congé parental

Article 2.11

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 16 novembre 2000 BO conventions collectives 2000-51 étendu par arrêté du 22 février 2001 JORF 6 mars 2001

a) Congé de maternité.

Le congé de maternité est déterminé et pris selon les conditions prévues par la loi.

Pendant les 45 premiers jours du congé de maternité, l'employeur versera, si besoin est, la différence entre les appointements nets de la salariée et ses indemnités journalières de la sécurité sociale. Cette période de 45 jours ne se confond pas avec celle prévue par l'article 2.10 de la présente convention.

A partir du 46e jour du congé de maternité, au cas où un complément serait nécessaire pour assurer le maintien de ses appointements nets jusqu'à expiration du congé, la salariée percevra ce complément au titre du régime de prévoyance dans les conditions précisées par les règlements de prévoyance visés à l'article 1.26 de la présente convention .

b) Congé parental d'éducation.

Le droit à un congé parental d'éducation au bénéfice du père ou de la mère désirant élever un enfant à la suite de sa naissance ou de son adoption est assuré dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

c) Enfant malade.

Il est accordé aux salariés, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé pour soigner un enfant malade.

Préavis

Article 2.12

En vigueur étendu

a) Sauf cas de faute grave ou de force majeure, la durée du préavis, en cas de licenciement ou de démission, après la période d'essai, est déterminée comme suit :

CLASSEMENT : Echelons 1 ou 2

LICENCIEMENT :

Présence continue dans l'entreprise :

Moins de 6 mois : 2 semaines.

6 mois à 2 ans : 1 mois.

A partir de 2 ans : 2 mois.

DEMISSION : 2 semaines.

CLASSEMENT : Echelons 3 à 12

LICENCIEMENT :

Présence continue dans l'entreprise :

Moins de 6 mois : 1 mois.

6 mois à 2 ans : 1 mois.

A partir de 2 ans : 2 mois.

DEMISSION : 1 mois.

CLASSEMENT : Echelons 3 à 12

LICENCIEMENT :

Présence continue dans l'entreprise :

Moins de 6 mois : 1 mois.

6 mois à 2 ans : 1 mois.

A partir de 2 ans : 2 mois.

DEMISSION : 1 mois.

b) Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir, sur la base de l'horaire pratiqué dans l'entreprise.

c) En cas de licenciement et lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le salarié licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour l'inobservation de ce délai.

d) Pendant la période de préavis, les salariés sont autorisés à s'absenter pour rechercher un emploi pendant 24 heures lorsque le préavis est de 2 semaines, pendant 50 heures par mois lorsque ce délai est supérieur.

Pour les salariés à temps partiel, la durée hebdomadaire de l'absence autorisée est égale à 30 % de l'horaire inscrit au contrat de travail, arrondi le cas échéant au nombre entier supérieur.

Ces absences pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail avec un maximum de 2 heures par jour. Si les parties y consentent, elles peuvent être cumulées en partie ou en totalité avant l'expiration du préavis.

Elles ne donnent pas lieu à réduction de la rémunération , sauf en cas de démission. Le salarié ayant trouvé un nouvel emploi ne peut se prévaloir du droit aux absences à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

Le présent paragraphe n'est pas applicable dans le cas du préavis de départ volontaire à la retraite, lorsque le salarié a au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date de notification de ce départ.

e) En cas de départ à la retraite, il est fait application de l'article 1.24 b 4 de la présente convention collective.

Indemnités de licenciement

Article 2.13

En vigueur étendu

Sauf en cas de faute grave ou lourde, il est versé au salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de licenciement distincte des salaires dus jusqu'au terme du préavis ou de l'indemnité compensatrice de préavis mentionnée à l'article 2. 12 b .

L'ancienneté dans l'entreprise, calculée conformément aux prescriptions de l'article 1. 13 de la présente convention, est appréciée par années et mois complets pour le calcul de cette indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement s'établit comme suit :

- à partir de 1 an d'ancienneté, 2 / 10 de mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

- pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté, il est ajouté, au chiffre précédent, 2 / 15 de mois supplémentaire par année de présence au-delà de 10 ans.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 1 / 12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1 / 3 des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, n'étant prise en compte que dans la limite d'un montant calculé pro rata temporis.

En cas de licenciement d'un salarié âgé d'au moins 50 ans consécutif à une inaptitude d'origine professionnelle, il est fait application de l'article 2. 10 d. En cas de

licenciement pour un autre motif d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, un complément de capital de fin de carrière est versé lorsque ce salarié remplit les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour en bénéficier.

Chapitre III : Classification des personnels ouvriers et employés

Classement en catégorie " Ouvriers. - Employés "

Article 3.01

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 35 du 6 décembre 2002 art. 5 BO conventions collectives 2003-11 étendu par arrêté du 30 avril 2003 JORF 14 mai 2003.

Tous les salariés qui mettent en oeuvre une ou plusieurs techniques selon les critères et conditions du présent chapitre sont obligatoirement classés selon les dispositions ci-après, quels que soient la forme, la durée et l'objet de leur contrat de travail.

Le classement fait l'objet, dès l'embauche, d'une lettre de classement remise au salarié conformément aux dispositions de l'article 2.03. Une nouvelle lettre de classement devra également être remise lors de toute modification ultérieure du classement initial.

Modalités du classement en catégorie " Ouvriers. - Employés "

Article 3.02

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 43 du 14 décembre 2004 art. 9 BO conventions collectives 2005-8 étendu par arrêté du 11 juillet 2005 JORF 22 juillet 2005.

a) Au moment de l'embauchage.

1. Les caractéristiques de l'emploi proposé, qui varient en fonction de l'organisation de l'entreprise, sont préalablement définies par l'employeur. A partir de cette définition de l'emploi, la consultation du Répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) annexé à la présente convention collective permet d'identifier la qualification de branche qui correspond le mieux à cet emploi.

Le salarié se voit obligatoirement attribuer cette qualification de branche. La dénomination de l'emploi, qui est obligatoirement celle de la qualification de branche attribuée, est si nécessaire assortie d'une appellation d'emploi appropriée, dans les conditions indiquées par l'article 1.23 a, b ou c, selon le cas.

Les salariés occupant un emploi qui ne nécessite aucune qualification professionnelle sont classés sur l'échelon 1 ou 2 tels que définis par l'article 3.03.

2. Puis l'employeur attribue, en fonction de la qualification retenue, un échelon de classement au nouveau salarié ; cet échelon est, selon les définitions de l'article 3.03, soit " l'échelon de référence " de la qualification, soit un " échelon majoré " attribué dans les conditions indiquées au paragraphe c ci-après.

b) En cours de carrière.

Lorsqu'une certification inscrite au répertoire national des certifications visé à l'article 1.23 bis a été obtenue, dans le cadre d'une action de formation continue engagée à l'initiative de l'employeur ou en résultat d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE), sur la base d'un accord écrit de l'entreprise mentionnant un engagement de promotion en cas de réussite, l'intéressé est placé sur l'échelon ou le niveau de classement correspondant à la certification acquise, tel que défini au RNC.

Lorsqu'une entreprise de 8 salariés au maximum ne comporte pas, en plus du chef d'entreprise lui-même, un agent de maîtrise dont la fonction d'encadrement est la fonction principale, un salarié pourra exercer cette fonction à titre temporaire vis-à-vis du personnel dont il a la charge occasionnelle ainsi que vis-à-vis de la clientèle, sans bénéficier pour autant du classement ni du statut du personnel de maîtrise. Dans le cas où cette situation se renouvelle, il y a lieu de reconnaître au salarié une extension d'activité au sens de l'article 3.02 c, justifiant soit son classement sur un échelon majoré, soit sa promotion en position maîtrise s'il est placé sur l'échelon 12. Le salarié qui exerce cette fonction temporaire plus de six jours ouvrés consécutifs, bénéficie d'une prime de suppléance dont le montant forfaitaire est égal à la différence entre le minimum mensuel de l'échelon 20 et celui de l'échelon de l'intéressé.

c) Utilisation des échelons intermédiaires.

Au moment de son embauchage ou en cours de carrière, tout salarié normalement classé selon sa qualification sur l'échelon de référence 3, 6 ou 9, peut être placé sur l'un des deux échelons immédiatement supérieurs, dits échelons majorés, lorsque l'employeur lui reconnaît :

- soit une capacité, qu'il veut voir mise en oeuvre régulièrement, d'assurer une ou plusieurs extensions d'activité au-delà du contenu normal de la qualification attribuée ;

- soit une progression significative sur au moins 1 des 4 critères valorisants suivants :

- l'autocontrôle : aptitude à assurer, par un contrôle personnel de son propre travail et sous réserve de rendre compte à la hiérarchie de toute difficulté particulière, une sécurité de prestation telle que soit évité tout risque de conséquence dommageable pour le client comme pour l'entreprise ;

- l'habileté : capacité spécifique du salarié, à utiliser avec aisance des techniques variées notamment pour l'exécution de tâches plus complexes que celles qui sont habituellement réalisées ;

- la polyvalence : capacité du salarié résultant d'une faculté d'adaptation éprouvée dans la diversité des situations professionnelles ;

- l'esprit qualité : motivation particulière du salarié sur deux objectifs essentiels dans une entreprise de services :

l'implication dans la mise en oeuvre des normes et des procédures qui tendent à la sécurité et à la satisfaction du client, et l'aptitude à entretenir des relations efficaces avec autrui (collègues, clientèle, hiérarchie ..).

Classification des ouvriers et employés

Article 3.03

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 35 du 6 décembre 2002 art. 5 BO conventions collectives 2003-11 étendu par arrêté du 30 avril 2003 JORF 14 mai 2003.

Les 12 échelons de la classification « Ouvriers.- Employés » se répartissent en 3 catégories :

- les échelons 1 et 2 concernent les emplois n'exigeant pas de qualification professionnelle ;

- les échelons 3, 6, 9 et 12 sont les échelons de référence attribués aux qualifications de branche de la catégorie « Ouvriers.- Employés » ;

- les échelons 4, 5, 7, 8, 10 et 11 sont les échelons majorés accessibles aux salariés leur permettant de progresser dans un itinéraire professionnel, dans les conditions indiquées à l'article 3.02 c.

Echelon 1

L'échelon 1 concerne les emplois qui se caractérisent par l'exécution de travaux élémentaires comparables à ceux de la vie courante, et qui ne nécessitent pas l'utilisation de techniques ou d'équipements professionnels spécifiques.

Echelon 2

L'échelon 2 concerne :

a) Les salariés à qui l'on confie des activités simples ;

b) Les apprentis et les jeunes formés en alternance visés à l'article 1.18.

Echelon 3

Echelon de référence du professionnel titulaire d'une qualification de branche dans la spécialité ; cet échelon correspond à des tâches de difficulté moyenne, réalisées dans le cadre de modes opératoires connus et sous le contrôle possible d'un responsable technique d'un niveau de qualification plus élevé.

Echelons 4 et 5

Echelons majorés plus qualifiés que l'échelon 3, par mise en oeuvre des " critères valorisants ". Ces échelons peuvent aussi concerner des salariés à qui sont confiées des " extensions d'activité " correspondant à une qualification intermédiaire entre 3 et 6.

Echelon 6

Echelon de référence du professionnel possédant de solides connaissances professionnelles permettant de résoudre des difficultés inhabituelles en faisant preuve d'autonomie dans le cadre qui lui est fixé.

Echelons 7 et 8

Echelons majorés plus qualifiés que l'échelon 6, par mise en oeuvre des " critères valorisants ". Ces échelons peuvent aussi concerner des salariés à qui sont confiées des " extensions d'activité " correspondant à une qualification intermédiaire entre 6 et 9.

Echelon 9

Echelon de référence du professionnel maîtrisant toutes les techniques dans sa spécialité et possédant de larges connaissances dans les techniques voisines. Il organise son travail sous sa responsabilité pour atteindre l'objectif dans le cadre qui lui est fixé.

Echelons 10 et 11

Echelons majorés plus qualifiés que l'échelon 9 par mise en oeuvre des " critères valorisants ". Ces échelons peuvent aussi concerner des salariés à qui sont confiées des " extensions d'activité " correspondant à une qualification intermédiaire entre 9 et 12.

Echelon 12

Echelon de référence du professionnel expert dans sa technique. Cet échelon permettra également d'accueillir les salariés qui auront acquis une qualification spécifique sur des technologies nouvelles particulièrement complexes. L'absence d'échelons majorés au-delà de l'échelon 12 conduit à promouvoir en catégorie maîtrise le salarié qui met en oeuvre des extensions d'activité ou des critères valorisants.

Chapitre III bis : Classification du personnel de maitrise

Classement en catégorie " Maîtrise "

Article 3B.01

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 35 du 6 décembre 2002 art. 6 BO conventions collectives 2003-11 étendu par arrêté du 30 avril 2003 JORF 14 mai 2003.

Tous les salariés qui mettent en oeuvre une ou plusieurs activités complexes et qui sont éventuellement chargés de superviser le travail d'autres salariés selon les critères et conditions du présent chapitre sont obligatoirement classés selon les dispositions ci-après, quels que soient la forme, la durée et l'objet de leur contrat de travail.

Le classement fait l'objet, dès l'embauche, d'une lettre de classement remise au salarié conformément aux dispositions de l'article 4.02. Une nouvelle lettre de classement devra également être remise lors de toute modification ultérieure du classement initial.

Modalités du classement en catégorie " Maîtrise "

Article 3B.02

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 43 du 14 décembre 2004 art. 9 BO conventions collectives 2005-8 étendu par arrêté du 11 juillet 2005 JORF 22 juillet 2005.

a) Au moment de l'embauchage

1° Les caractéristiques de l'emploi proposé, qui varient en fonction de l'organisation de l'entreprise, sont préalablement définies par l'employeur. A partir de cette définition de l'emploi, la consultation du Répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA), annexé à la présente convention collective, permet d'identifier la qualification de branche qui correspond le mieux à cet emploi.

Le salarié se voit obligatoirement attribuer cette qualification de branche. La dénomination de l'emploi, qui est obligatoirement celle de la qualification de branche attribuée, est si nécessaire assortie d'une appellation d'emploi appropriée, dans les conditions indiquées par l'article 1.23 a, b ou c, selon le cas.

2° Puis l'employeur attribue, en fonction de la qualification retenue, un échelon de classement au nouveau salarié ; cet échelon est, selon les définitions de l'article 3 B.03, soit l'échelon de référence de la qualification, soit un "échelon majoré" attribué dans les conditions indiquées au paragraphe c ci-après.

b) En cours de carrière

Lorsqu'une certification inscrite au répertoire national des certifications visé à l'article 1.23 bis a été obtenue, dans le cadre d'une action de formation continue engagée à l'initiative de l'employeur ou en résultat d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE), sur la base d'un accord écrit de l'entreprise mentionnant un engagement de promotion en cas de réussite, l'intéressé est placé sur l'échelon ou le niveau de classement correspondant à la certification acquise, tel que défini au RNC.

Toute promotion d'un ouvrier ou employé en position maîtrise impose une vérification du niveau du salaire de hase par rapport au minimum conventionnel du nouvel échelon ; une fois cette vérification faite, toute éventuelle prime de formation-qualification dont le salarié bénéficiait auparavant est intégrée au salaire de base qui s'en trouve majoré d'autant ; elle disparaît donc et il n'en est plus fait mention au bulletin de salaire.

c) Utilisation des échelons intermédiaires

Au moment de son embauchage ou en cours de carrière, tout salarié normalement classé selon sa qualification sur l'échelon de référence 17, 20 ou 23 peut être placé sur l'un des deux échelons immédiatement supérieurs, dits "échelons majorés", lorsque l'employeur lui reconnaît :

- soit une capacité, qu'il veut voir mise en oeuvre régulièrement, d'assurer une ou plusieurs "extensions d'activité" au-delà du contenu normal de la qualification attribuée ;

- soit une progression significative sur au moins 1 des 4 "critères valorisants" suivants :

- la responsabilité déléguée, dans son étendue et son caractère permanent ;

- l'effectif contrôlé, en quantité de personnel et en niveau de technicité ;

- la polyvalence dans un ensemble de responsabilités voisines ;

- l'esprit " qualité " : motivation permanente pour la mise en oeuvre et le respect des procédures "qualité" avec le souci permanent de leur amélioration, en liaison avec la hiérarchie de l'entreprise.

Classification de la maîtrise

Article 3B.03

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 35 du 6 décembre 2002 art. 6 BO conventions collectives 2003-11 étendu par arrêté du 30 avril 2003 JORF 14 mai 2003.

Les 9 échelons de la classification des salariés maîtrise se répartissent en 2 catégories :

- les échelons 17, 20 et 23 sont les échelons de référence attribués aux qualifications de branche du RNQSA ;

- les échelons 18, 19, 21, 22, 24 et 25 sont les échelons majorés accessibles aux salariés maîtrise leur permettant de progresser dans un itinéraire professionnel, dans les conditions indiquées à l'article 3 B.02 c.

Echelon 17

Echelon de référence du salarié maîtrise assurant une responsabilité de coordination et de contrôle du travail d'une équipe de salariés exclusivement positionnés sur les échelons 1 ou 2.

Echelons 18 et 19

Echelons majorés plus qualifiés que l'échelon 17, par mise en oeuvre de "critères valorisants". Ces échelons peuvent aussi concerner des salariés à qui sont confiées des "extensions d'activité" correspondant à une qualification intermédiaire entre 17 et 20.

Echelon 20

Echelon de référence du salarié maîtrise possédant une très large compétence dans sa spécialité et les techniques voisines le rendant apte à l'exécution de tâches complexes. Il peut avoir la responsabilité technique d'encadrement d'un personnel de qualification moindre dont il organise et contrôle l'activité.

Echelons 21 et 22

Echelons majorés plus qualifiés que l'échelon 20, par mise en oeuvre de " critères valorisants ". Ces échelons peuvent aussi concerner des salariés à qui sont confiées des " extensions d'activité " correspondant à une qualification intermédiaire entre 20 et 23.

Echelon 23

Echelon de référence du salarié maîtrise dont la compétence permet la résolution de problèmes présentant des aspects à la fois techniques, commerciaux et administratifs avec appréciation du coût des solutions. Autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail, souvent caractérisée par l'encadrement technique d'ouvriers et employés directement ou par l'intermédiaire de la maîtrise d'échelons inférieurs. Il est placé sous l'autorité d'un cadre ou du chef d'entreprise lui-même.

Echelons 24 et 25

Echelons majorés plus qualifiés que l'échelon 23, par mise en oeuvre de "critères valorisants". Ces échelons peuvent aussi concerner des salariés à qui sont confiées des "extensions d'activité" correspondant à une qualification supérieure à l'échelon 23.

Chapitre IV : Dispositions particulières au personnel de maitrise et aux cadres

Domaine d'application

Article 4.01

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 35 du 6 décembre 2002 art. 9 BO conventions collectives 2003-11 étendu par arrêté du 30 avril 2003 JORF 14 mai 2003.

Le présent chapitre règle les rapports entre, d'une part, les employeurs, d'autre part, la maîtrise et les cadres dans les entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective.

Contrat de travail

Article 4.02

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 35 du 6 décembre 2002 art. 9 BO conventions collectives 2003-11 étendu par arrêté du 30 avril 2003 JORF 14 mai 2003.

L'embauchage pour une durée déterminée ou indéterminée doit donner lieu à la conclusion d'un contrat de travail écrit comportant les mentions ci-après, sans préjudice d'autres mentions spécifiques exigées par la loi pour certains types d'emplois. Toute modification ultérieure nécessite l'accord du salarié dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

Ces mentions sont les suivantes :

- la date d'entrée en fonction ;

- la qualification de branche attribuée au salarié, assortie le cas échéant d'une appellation d'emploi ;

- l'échelon attribué Maîtrise, ou le niveau et le degré de classement attribués Cadres ;

- le lieu où la fonction sera exercée ;

- le cas échéant, la durée et les conditions de l'essai ;

- le mode de rémunération et le montant des appointements réels ;

- l'organisation du travail selon l'une ou l'autre des modalités indiquées à l'article 4.04 ;

- la nature, les conditions d'attribution et les modalités de calcul des primes et avantages éventuellement prévus ;

- les modalités d'attribution et de détermination des congés payés ;

- la durée du préavis en cas de cessation du contrat de travail ;

- les taux des cotisations aux régimes de retraite et de prévoyance.

Le contrat de travail est obligatoirement accompagné d'une "lettre de classement" remise par l'employeur au salarié. Cette lettre expose les modalités de classement de l'emploi considéré, conformément aux prescriptions de l'article 3 B.02 ou 5.02 ; elle explicite les éventuelles particularités de l'emploi et les extensions d'activités lorsqu'elles sont envisagées ; elle indique enfin le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau et au degré attribué.

Période d'essai

Article 4.03

En vigueur étendu

a) Possibilité d'une période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai, d'une durée maximale de 3 mois pour les agents de maîtrise, et de 4 mois pour les cadres. Cette période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Si les parties au contrat de travail en conviennent lors de la signature du contrat de travail, la période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à la durée initiale.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

b) Fin de la période d'essai

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

1° 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

2° 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

3° 2 semaines après 1 mois de présence ;

4° 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

c) Inscription de la période d'essai dans le contrat de travail

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Un salarié ne peut être considéré en période d'essai que si le contrat de travail visé à l'article 4. 2 le stipule expressément. Dans ce cas, le contrat de travail indiquera la durée et les modalités de l'essai, en conformité avec les dispositions du paragraphe a.A l'inverse, les dispositions du paragraphe b s'appliqueront automatiquement, sans qu'il soit nécessaire de les inscrire dans le contrat de travail.

Organisation du travail

Article 4.04

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 31 mars 2000 art. 4 BO conventions collectives 2000-21 étendu par arrêté du 11 juillet 2000 JORF 25 juillet 2000.

Le personnel d'encadrement a une part de responsabilité déterminante dans la qualité du service à la clientèle. Cette contrainte particulière, qui se traduit fréquemment par une répartition imprévisible et aléatoire des horaires, peut justifier une organisation individuelle du travail, conformément à l'article 1.09 c, en particulier par l'adoption de l'un des forfaits prévus par les paragraphes d à g dudit article.

Lorsque cela est possible, l'activité peut toutefois s'inscrire dans l'organisation collective de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels l'intéressé est intégré. Les horaires de travail sont alors régis selon le cas :

- soit par les dispositions prévues par l'annexe "Annualisation des horaires" ;

- soit par les dispositions prévues par l'annexe "Application des 35 heures par attribution de jours de repos spécifiques" ;

- soit, à défaut, dans le cadre d'un horaire prédéterminé tel que prévu par l'article 1.09 b.1, avec application, le cas échéant, de l'article 1.09 bis relatif aux heures supplémentaires.

Rémunération

Article 4.05

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 35 du 6 décembre 2002 art. 9 BO conventions collectives 2003-11 étendu par arrêté du 30 avril 2003 JORF 14 mai 2003.

Le mode de rémunération doit être conforme aux prescriptions de la présente convention collective, quelles que soient les modalités d'organisation du travail retenues. Lorsqu'une convention de forfait est adoptée, les termes doivent en être précisés dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci, conformément à l'article 1.09 de la convention collective.

Dans tous les cas, la rémunération mensuelle devra être au moins égale, pour un mois complet de travail, au minimum mensuel garanti, tel que défini par l'article 1.16 a.

Congés payés

Article 4.06

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 35 du 6 décembre 2002 art. 9 BO conventions collectives 2003-11 étendu par arrêté du 30 avril 2003 JORF 14 mai 2003.

Le personnel de maîtrise et les cadres bénéficient des congés payés dans les conditions indiquées à l'article 1.15. Il convient toutefois d'ajouter à la liste des périodes considérées comme du travail effectif pour calculer la durée des congés figurant à l'article 1.15 a :

- les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé ;

- l'indisponibilité constatée par certificat médical dans la limite d'une durée maximale de 6 mois ;

- les absences exceptionnelles de courte durée autorisées, dans le cas où une autorisation d'absence doit être sollicitée selon le statut contractuel du cadre.

A défaut d'accord contraire, les périodes militaires de réserve non obligatoires s'imputent de plein droit sur les congés annuels.

Congés exceptionnels pour événements personnels

Article 4.07

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 17 du 4 juillet 1990, en vigueur le 1er octobre 1990, étendu par arrêté du 5 décembre 1990 JORF 18 décembre 1990 MAvenant n° 28 1998-03-02 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 98-26 étendu par arrêté du 12 octobre 1998 JORF 21 octobre 1998.

Une autorisation d'absence sera accordée, sur justification, à l'occasion des événements suivants :

- mariage du salarié : 4 jours ouvrés ;

- naissance d'un enfant : 3 jours ouvrés ;

- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;

- décès du conjoint : 4 jours ouvrés ;

- décès du père, de la mère ou d'un enfant : 2 jours ouvrés ;

- décès d'un frère, d'une soeur, des grands-parents ou des beaux-parents : 1 jour ouvré.

- appel de préparation à la défense : la journée de participation.

Ces congés n'entraîneront aucune réduction d'appointements.

Pour la détermination du congé annuel, ces jours de congé exceptionnel sont assimilés à des jours de travail effectif.

Indisponibilité

Article 4.08

En vigueur étendu

a) Indisponibilité des salariés en position maîtrise.

Les règles applicables en matière d'indemnisation, de suspension du contrat de travail, de remplacement et d'inaptitude des salariés en position maîtrise sont celles prévues à l'article 2.10 de la présente convention.

b) Indemnisation des cadres.

Au cours d'une même année civile et dans la limite de 90 jours calendaires d'indisponibilité atteints consécutivement ou non, les appointements du cadre seront maintenus par l'employeur sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale auxquelles l'intéressé a droit pour la même période.

L'indisponibilité s'entend de l'incapacité de travail reconnue par la sécurité sociale ;

Les appointements s'entendent de la rémunération nette que le cadre aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler.

Cette garantie est subordonnée aux conditions suivantes :

- le cadre doit avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au 1er jour de son arrêt de travail initial ;

- le certificat médical attestant l'indisponibilité doit être adressé à l'employeur, sauf en cas de force majeure, dans les 2 jours ouvrables qui suivent celui de l'examen par le médecin, l'employeur pouvant faire procéder à une contre-visite ;

- l'intéressé doit, lorsque l'employeur en fait la demande, lui communiquer les bordereaux de la sécurité sociale attestant que des indemnités journalières sont versées dès le 1er jour ou dès le 4e jour d'indisponibilité, selon que l'incapacité de travail a une origine professionnelle ou non.

A partir du 91e jour calendaire d'indisponibilité atteint consécutivement ou non au cours d'une même année civile, le cadre percevra directement et sans condition d'ancienneté, les indemnités de prévoyance s'ajoutant aux indemnités journalières de la sécurité sociale dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance visés à l'article 1.26.

c) Suspension du contrat de travail.

La maladie ou l'accident de la vie courante ou de trajet ne constituent pas en soi une cause de rupture du contrat de travail. L'employeur ne peut résilier le contrat à durée indéterminée que s'il justifie d'une faute grave ou lourde ou de l'impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, ou bien s'il se trouve dans l'un des cas visés aux paragraphes d et e ci-après.

En cas d'absence pour accident du travail, maladie professionnelle ou maternité, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée qu'en dehors des périodes pendant lesquelles l'emploi de l'intéressé est protégé et que dans les conditions strictement définies par la loi.

d) Nécessité de remplacement.

Lorsque le bon fonctionnement de l'entreprise est perturbé par l'absence temporaire d'un salarié, l'employeur recherche les mesures internes ou les solutions externes adaptées pour assurer la continuité du service. S'il apparaît que la continuité du service ne peut être assurée malgré la mise en oeuvre de ces mesures, ou s'il n'existe aucune possibilité de remplacement temporaire, l'employeur peut être conduit à envisager le remplacement définitif du salarié absent. En tout état de cause, il ne pourra être procédé au licenciement de ce salarié que lorsque son indisponibilité persiste au-delà de 180 jours continus, et dans le respect de la procédure légale de licenciement. Si l'état de santé du salarié ne lui permet pas de se rendre en personne à l'entretien auquel il doit être préalablement convoqué, il aura la faculté de se faire représenter par un membre du personnel de l'entreprise. Le salarié ainsi privé de son emploi bénéficiera pendant 1 an d'une priorité de réembauchage, s'il en fait la demande.

Le salarié percevra l'indemnité de licenciement dans les conditions prévues par la présente convention collective. Il percevra également une indemnité compensatrice de préavis sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et l'institution de prévoyance pendant la période correspondant au préavis non effectué. D'autre part, les prestations de prévoyance à paiement échelonné dont le salarié bénéficiait avant le licenciement continueront de lui être versées dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance visé à l'article 1.26.

e) Inaptitude définitive.

En cas de licenciement consécutif à l'inaptitude définitive d'origine non professionnelle dûment établie par le médecin du travail, il est fait application du 2e alinéa du paragraphe précédent.

Lorsque le licenciement, à l'issue d'une période de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, est inévitable du fait de l'impossibilité de reclasser le salarié conformément aux prescriptions légales, le salarié bénéficie de l'indemnité spéciale de licenciement prévue par la loi. En outre, s'il est âgé d'au moins 50 ans à la date de la rupture du contrat de travail et qu'il remplit à cette date les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour bénéficier d'un capital de fin de carrière, il percevra un complément à ce titre dès lors que le montant de ce dernier est supérieur à celui de l'indemnité spéciale de licenciement. La date de cessation des effets du contrat de travail étant celle de la notification du licenciement, le salarié bénéficiera en outre d'une indemnité égale à l'indemnité conventionnelle de préavis. Les indemnités de prévoyance complétant celles de la sécurité sociale seront versées dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance visé à l'article 1.26.

f) Maladie grave.

Tout salarié atteint d'une maladie grave au sens du 3° et du 4° de l'article L. 322-3 du code de la sécurité sociale bénéficie d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé.

Congés au bénéfice des parents

Article 4.09

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 16 novembre 2000 BO conventions collectives 2000-51 étendu par arrêté du 22 février 2001 JORF 6 mars 2001

a) Congé de maternité.

Personnel de maîtrise :

Le congé de maternité, déterminé et pris selon les conditions prévues par la loi, est indemnisé dans les conditions prévues à l'article 2.11 de la présente convention.

Cadres :

Le congé de maternité est déterminé et pris selon les conditions prévues par la loi.

Pendant les 90 premiers jours du congé de maternité, l'employeur assurera si besoin est le versement des appointements, à concurrence de leur montant net et sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale dues à l'intéressée. Cette période d'indemnisation ne se confond pas avec celle prévue par l'article 4.08 concernant l'indisponibilité des cadres.

A partir du 91e jour du congé de maternité, un complément sera versé dans la limite des appointements nets de l'intéressée, au titre du régime de prévoyance dans les conditions précisées par les règlements de prévoyance visés à l'article 1.26 de la présente convention.

b) Congé parental d'éducation.

Le droit à un congé parental d'éducation au bénéfice du père ou de la mère désirant élever un enfant à la suite de sa naissance ou de son adoption est assuré dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

c) Enfant malade.

Il est accordé aux cadres, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé pour soigner un enfant malade.

Préavis

Article 4.10

En vigueur étendu

a) Après expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque qui est dû, sauf en cas de faute grave ou lourde et sous réserve de l'application du paragraphe d ci-après, est fixée à deux mois pour les échelons 17,18 et 19 de la maîtrise, et de trois mois pour les autres catégories relevant du présent chapitre. Une convention dans la lettre d'engagement peut toutefois prévoir, mais seulement pour le cas du licenciement, une durée plus longue que celle indiquée ci-dessus.

b) Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter, en une ou plusieurs fois en accord avec la direction, pour rechercher un emploi pendant 50 heures par mois. Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction d'appointements sauf en cas de démission. Le présent paragraphe n'est pas applicable dans le cas du préavis de départ volontaire à la retraite, lorsque le salarié a au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date de notification de ce départ.

c) Dans le cas d'inobservation du préavis par l'une ou l'autre des parties et sauf accord entre elles, celle qui ne respecte pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir. Toutefois, le salarié licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, à condition d'en avoir avisé l'employeur 15 jours auparavant, quitter l'établissement avant le terme du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation du préavis. Ce délai de 15 jours peut être réduit ou supprimé sur autorisation écrite de l'employeur.

d) En cas de départ à la retraite, une convention pour la recherche d'un successeur peut être conclue conformément à l'article 1.24 b4.

Indemnité de licenciement

Article 4.11

En vigueur étendu

Sauf en cas de faute grave ou lourde, il est versé au salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de licenciement distincte des salaires dus jusqu'au terme du préavis ou de l'indemnité compensatrice de préavis mentionnée à l'article 4. 10 .

L'ancienneté dans l'entreprise, calculée conformément aux prescriptions de l'article 1. 13 de la présente convention, est appréciée par années et mois complets pour le calcul de cette indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement s'établit comme suit :

- à partir de 1 an d'ancienneté, 2 / 10 de mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

- pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté, il est ajouté, au chiffre précédent, 2 / 15 de mois supplémentaire par année de présence au-delà de 10 ans.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 1 / 12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1 / 3 des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, n'étant prise en compte que dans la limite d'un montant calculé pro rata temporis.

En cas de licenciement d'un salarié âgé d'au moins 50 ans consécutif à une inaptitude d'origine professionnelle, il est fait application de l'article 4. 08 e. En cas de licenciement pour un autre motif d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, un complément de capital de fin de carrière est versé lorsque ce salarié remplit les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour en bénéficier.

Article 4.11

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 45 bis du 14 mars 2006 art. 5 BO conventions collectives 2006-20 étendu par arrêté du 16 octobre 2006 JORF 25 octobre 2006.

Sauf en cas de faute grave ou lourde, il est versé au cadre ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité de licenciement distincte des salaires dus jusqu'au terme du préavis ou de l'indemnité compensatrice de préavis mentionnée à l'article 4-10. L'ancienneté dans l'entreprise, calculée conformément aux prescriptions de l'article 1-13 de la présente convention, est appréciée par années et mois complets pour le calcul de cette indemnité de licenciement. D'autre part, un capital de fin de carrière peut être versé dans les conditions prévues aux paragraphes b et c du présent article.

Par exception, il est fait application de l'article 4.08 e, 2e alinéa, en cas de licenciement consécutif à une inaptitude d'origine professionnelle.

a) Licenciement avant cinquante-sept ans :

L'indemnité de licenciement s'établit comme suit :

- à partir de deux ans d'ancienneté, 2/10 de mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

- pour les salariés Maîtrise et Cadres ayant plus de dix ans d'ancienneté, il est ajouté, au chiffre précédent, 1/10 de mois supplémentaire par année au-delà de dix ans.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels dont l'intéressé a bénéficié au cours des douze derniers mois de son contrat de travail.

b) Licenciement entre cinquante-sept ans et soixante cinq ans.

Le salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise mais 8 ans ou plus dans la profession ne bénéficie pas de l'indemnité de licenciement mais du capital de fin de carrière visé à l'article 2.14.

Le salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise perçoit l'indemnité de licenciement calculée comme indiqué au paragraphe a. Si ce salarié a, d'autre part, au moins 8 ans d'ancienneté dans la profession, il lui est versé en outre un capital de fin de carrière dans les cas suivants :

- en cas de licenciement pour motif économique accompagné d'un dispositif de préretraite, lorsque le montant de base du capital de fin de carrière est supérieur aux sommes versées par l'employeur en application de la convention de préretraite (indemnité de licenciement + participation de l'employeur au financement de la préretraite ; le capital de fin de carrière est alors égal à la différence ;

- dans les autres hypothèses de licenciement, lorsque le montant de l'indemnité de licenciement prévue au paragraphe a est inférieur à l'assiette visée à l'article 1.24 c 2 ; le capital de fin de carrière est alors calculé comme indiqué à l'article 2-14 c 2, le cumul de l'indemnité conventionnelle et du capital ne pouvant excéder 100 % de l'assiette visée à l'article 1.24 c 2, et le capital étant réduit à due proportion si nécessaire.

c) Licenciement à partir de soixante-cinq ans :

La rupture du contrat de travail par l'employeur, d'un salarié Maîtrise ou Cadre âgé de soixante cinq ans ou davantage, résulte normalement de la mise à la retraite définie à l'article 1.24 a de la présente convention.

Dans le cas exceptionnel d'un licenciement, l'intéressé bénéficie à partir de deux ans d'ancienneté et sauf faute grave ou lourde de sa part, de l'indemnité légale de licenciement égale à 1/10 du mois de salaire par année d'ancienneté ; cette indemnité est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels dont il a bénéficié au cours des trois derniers mois de son contrat de travail. Cependant si ce salarié a une ancienneté d'au moins 8 ans dans la profession, il sera fait application de l'article 1.24 c.

Rupture amiable du contrat de travail

Article 4.12

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 39 du 18 février 2004 art. 2 BO conventions collectives 2004-12 étendu par arrêté du 5 août 2004 JORF 19 août 2004.

Les dispositions de l'article 2.15 sont applicables dans les mêmes conditions aux agents de maîtrise et aux cadres.

Ancien article 4.13.

Chapitre V : Classification des cadres

Classement en catégorie "Cadres"

Article 5.01

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 35 du 6 décembre 2002 art. 7 BO conventions collectives 2003-11 étendu par arrêté du 30 avril 2003 JORF 14 mai 2003.

Tous les salariés qui, selon les critères et conditions du présent chapitre, mettent en oeuvre des connaissances étendues qui requièrent en principe un niveau de formation supérieur, en exerçant éventuellement un commandement sur des collaborateurs de toute nature, sont obligatoirement classés selon les dispositions ci-après quels que soient la forme, la durée et l'objet de leur contrat de travail.

Le classement fait l'objet, dès l'embauche, d'une lettre de classement remise au cadre conformément aux dispositions de l'article 4.02. Une nouvelle lettre de classement devra également être remise lors de toute modification ultérieure du classement initial.

Modalités du classement en catégorie " Cadres "

Article 5.02

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 43 du 14 décembre 2004 art. 9 BO conventions collectives 2005-8 étendu par arrêté du 11 juillet 2005 JORF 22 juillet 2005.

a) Au moment de l'embauchage

1° Les caractéristiques de l'emploi proposé, qui varient en fonction de l'organisation de l'entreprise, sont préalablement définies par l'employeur. A partir de cette définition de l'emploi, la consultation du Répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) annexé à la présente convention collective permet d'identifier la qualification de branche qui correspond le mieux à cet emploi.

Le salarié se voit obligatoirement attribuer cette qualification de branche. La dénomination de l'emploi, qui est obligatoirement celle de la qualification de branche attribuée, est si nécessaire assortie d'une appellation d'emploi appropriée, dans les conditions indiquées par l'article 1.23 a, b ou c, selon le cas.

2° Puis il positionne le candidat retenu sur le niveau approprié, conformément aux dispositions de l'article 5.03. Ce niveau ayant été déterminé, il attribue l'un des trois degrés (A, B ou C) afférents à ce niveau, par application du paragraphe c ci-après.

3° Lorsqu'il s'agit d'un cadre de direction générale tel que défini par l'article 5.03, celui-ci est placé sur le niveau V qui ne comporte aucun degré de progression et qui ne fait l'objet d'aucune fiche de qualification, compte tenu de l'extrême diversité des situations.

b) En cours de carrière

Lorsqu'une certification inscrite au répertoire national des certifications visé à l'article 1.23 bis a été obtenue, dans le cadre d'une action de formation continue engagée à l'initiative de l'employeur ou en résultat d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE), sur la base d'un accord écrit de l'entreprise mentionnant un engagement de promotion en cas de réussite, l'intéressé est placé sur l'échelon ou le niveau de classement correspondant à la certification acquise, tel que défini au RNC.

Toute promotion en position cadre impose une vérification du niveau du salaire de base par rapport au minimum conventionnel du nouveau classement ; une fois cette vérification faite, toute éventuelle prime de formation-qualification dont le salarié bénéficiait auparavant s'il était ouvrier ou employé, est intégrée au salaire de base qui s'en trouve majoré d'autant ; elle disparaît donc et il n'en est plus fait mention au bulletin de salaire.

c) Utilisation des degrés

Chacun des 4 premiers niveaux de classement définis à l'article 5.03 est doté de 3 degrés de progression : A, B et C. L'employeur détermine pour chaque cadre le degré qui lui est attribué, par application combinée des quatre critères ci-dessous ; les 3 degrés permettent normalement une progression au sein du niveau considéré en fonction notamment de l'accroissement des compétences dans le temps et du positionnement de l'intéressé par rapport aux autres cadres lorsqu'il en existe :

- la responsabilité conférée pour former, animer et motiver le personnel placé sous sa subordination ;

- l'autonomie qui est un degré de liberté reconnu au cadre, lui permettant de déterminer plus ou moins librement les méthodes appropriées pour atteindre les objectifs recherchés ;

- l'expérience qui est l'élargissement ou l'enrichissement des connaissances et des aptitudes par la pratique professionnelle ;

- l'autorité : considération particulière qui s'attache à la personne du cadre qui réussit à susciter respect et confiance dans l'exercice de ses activités professionnelles.

Classification des cadres

Article 5.03

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 35 du 6 décembre 2002 art. 7 BO conventions collectives 2003-11 étendu par arrêté du 30 avril 2003 JORF 14 mai 2003.

Niveau I

Ce niveau comportant 3 degrés concerne :

- les cadres débutants diplômés, pour une durée maximale de 18 mois, cette durée devant être appréciée comme un cumul des présences dans les entreprises de la profession après obtention du diplôme ;

- les salariés de l'entreprise promus en catégorie cadres ;

- les cadres techniques qui sont occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés ;

- les cadres commerciaux qui disposent en application de leur contrat de travail d'une liberté reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps.

Niveau II

Ce niveau comportant 3 degrés concerne les cadres assurant une responsabilité d'encadrement et de gestion en appui d'un chef hiérarchique, qui, dans certaines entreprises, peut être le chef d'entreprise lui-même.

Niveau III

Ce niveau comportant 3 degrés concerne les cadres qui assument de larges responsabilités exigeant une forte expérience et une réelle autonomie de jugement et d'initiative, en particulier dans la direction d'un des services de l'entreprise.

Niveau IV

Ce niveau comportant 3 degrés concerne les cadres de direction, et plus généralement les cadres titulaires d'une importante délégation de pouvoir, nécessitée par l'obligation de coordonner plusieurs services ou établissements.

Niveau V

Ce niveau comportant un seul degré concerne les cadres de direction générale en responsabilité de la totalité d'une entreprise, seuls ou au sein d'un comité de direction générale.

Chapitre VI : Statut du personnel affectés à la vente de véhicules et des salariés itinérants

Domaine d'application

Article 6.01

En vigueur étendu

Le présent article s'applique d'une part aux personnels affectés à la vente de véhicules et d'autre part aux salariés cadres ou non cadres dont le contrat de travail ou un avenant à celui-ci prévoit que l'activité s'exerce principalement hors des locaux de l'entreprise et qu'elle implique une réelle autonomie dans l'emploi du temps quotidien.

Le présent chapitre est destiné à tenir compte des contraintes particulières qui découlent de cette situation. Toutes les autres dispositions de la convention collective demeurent entièrement applicables aux salariés concernés, sous réserve des dispositions particulières ci-après.

Contrat de travail

Article 6.02

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 35 du 6 décembre 2002 art. 10 BO conventions collectives 2003-11 étendu par arrêté du 30 avril 2003 JORF 14 mai 2003.

Le contrat de travail ou un avenant à celui-ci indique, outre les mentions requises par l'article 2.03 ou 4.02, les conditions d'exercice de l'activité du salarié ainsi que toutes clauses particulières pouvant être prévues notamment quant à l'usage des véhicules, l'obligation de non-concurrence ou le recours éventuel au travail dominical.

Organisation du travail

Article 6.03

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 35 du 6 décembre 2002 art. 10 BO conventions collectives 2003-11 étendu par arrêté du 30 avril 2003 JORF 14 mai 2003.

a) Salariés chargés de prospecter et visiter la clientèle, et autres salariés itinérants.

L'activité du salarié qui s'exerce principalement hors des locaux de l'entreprise est caractérisée par la difficulté de contrôler le nombre d'heures de travail nécessaire pour accomplir les missions qui lui sont confiées, ce nombre ne pouvant être prédéterminé puisque l'activité est soumise aux aléas de la durée des trajets et des délais d'attente. De ce fait, le travail peut être organisé :

- soit conformément aux dispositions de l'article 1.09 d à g, selon les contraintes particulières de l'activité et le degré d'autonomie de l'intéressé ;

- soit dans le cadre d'un temps de travail individuel mesuré hebdomadairement.

b) Salariés affectés à un hall ou un magasin d'exposition.

Cette activité d'accueil, de renseignement et/ou de négociation, sans activité particulière à l'extérieur, est réalisée dans le cadre d'un horaire de travail prescrit. En conséquence, l'employeur doit définir et mettre en oeuvre, pour cette catégorie de personnel, les modalités concrètes de mesure du temps de travail conformément aux dispositions de l'article 1.09 a. L'horaire de ce salarié est l'horaire collectif, ou un forfait conforme à l'article 1.09 d ou e..

Rémunération

Article 6.04
En vigueur étendu

a) Modes de rémunération.

Le mode de rémunération fixé par le contrat de travail, ou un avenant à celui-ci, est choisi en fonction de l'organisation du travail retenue pour l'exercice des fonctions du salarié.

Lorsque le salarié est rémunéré par un fixe et des primes, la partie fixe ne doit pas être inférieure, pour un mois complet, à 50 % du minimum garanti qui lui est applicable, et la rémunération mensuelle totale ne doit pas être inférieure au minimum garanti assorti des majorations prévues par l'article 1.09 en cas d'option pour l'un ou l'autre des forfaits individuels visés aux paragraphes d à g dudit article.

b) Mise en oeuvre des barèmes des primes de vente.

Les entreprises doivent communiquer, par note de service au personnel de vente, le barème de base des primes de vente par véhicule et ses règles d'application. Les modifications apportées à ce barème devront faire l'objet d'une communication.

Lorsque des modifications apportées aux barèmes applicables nécessitent une modification de paramètres de calcul mentionnés sur le contrat de travail ou un avenant, leur mise en oeuvre implique un accord des parties constaté par un nouvel avenant.

Conformément à la législation, le chef d'entreprise devra présenter au moins 1 fois par an au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, les indications relatives à l'évolution de la structure, des règles d'application et du montant des salaires du personnel de vente.

c) Garanties de rémunération pour les salariés rémunérés par un fixe et des primes

Lorsque la rémunération comprend un fixe et des primes sur ventes, la partie fixe ne doit pas être inférieure, pour un mois complet, à 50 % du salaire minimum conventionnel garanti applicable au salarié, et la rémunération mensuelle totale ne doit pas être inférieure au minimum garanti assorti des majorations prévues par l'article 1.09 en cas d'option pour l'un ou l'autre des forfaits individuels visés aux paragraphes d à g dudit article.

La rémunération des salariés rémunérés par un fixe et des primes sur ventes doit être vérifiée mensuellement selon les modalités de lissage exposées au paragraphe d.

Toutefois, le salaire n'est pas lissé dans les circonstances suivantes :

- s'il est changé d'affectation au sein de l'entreprise ou muté d'un secteur géographique à un autre, le salarié sera assuré, pendant 3 mois, de percevoir une rémunération mensuelle au moins égale au salaire de référence visé à l'article 1.16 b ;

- s'il a été absent pendant 3 mois ou plus pour indisponibilité au sens des articles 2.10 et 4.08, le salarié sera assuré de percevoir, au titre du 1er mois de travail complet suivant son retour, le salaire minimum conventionnel garanti correspondant à son classement ;

- si le programme d'approvisionnement en véhicules n'a été réalisé qu'à 75 % au maximum par suite d'un événement ou d'une perturbation extérieurs à l'entreprise, la rémunération du mois considéré ne pourra pas être inférieure au salaire minimum conventionnel garanti.

d) Lissage des rémunérations

Lorsque la rémunération d'un mois donné n'atteint pas le minimum garanti, une vérification est effectuée sur le mois en cours et les 5 mois payés qui précèdent.S'il apparaît que la moyenne des salaires versés sur ces 6 mois est inférieure à la moyenne du salaire minimum garanti en vigueur des mois considérés, un complément spécifique minimum garanti, égal à la différence constatée, doit être ajouté au titre de ce mois.

Lorsque la période de référence est inférieure à 6 mois pour quelque motif que ce soit, la vérification ci-dessus est effectuée sur la base du nombre de mois complets effectués. Lorsqu'un salaire mensuel entrant dans la période de référence de 6 mois est incomplet par suite d'absence non indemnisée, c'est le salaire minimum garanti réduit en proportion de l'absence qui doit être pris en compte pour le mois considéré.

En tout état de cause, aucune rémunération mensuelle pour un mois complet ne peut être inférieure au Smic mensuel.A défaut, un complément spécifique Smic égal à la différence constatée doit être ajouté à cette rémunération mensuelle. Lorsque la vérification visée au 2e alinéa ci-dessus est effectuée, il est tenu compte de ce complément Smic dans le salaire du mois considéré.

Le salaire brut visé au 1er alinéa ci-dessus tient compte des éventuels " compléments minima garantis " et " compléments Smic " qui ont pu être versés au cours de la période de 6 mois.

Absences

Article 6.05
En vigueur étendu

L'indemnisation des absences de toute nature (formation professionnelle, congé payé, événement familial, heures de délégation, dispense de préavis ...) est effectuée sur la base du salaire mensuel de référence calculé conformément aux dispositions de l'article 1.16 b de la présente convention.

Pour calculer la retenue sur salaire d'un salarié rémunéré par un fixe et des primes sur ventes, en cas d'absence non indemnisée, les fractions de 1/22 ou 1/30 visées

au dernier alinéa de l'article 1.16 b s'appliquent à la partie fixe de la rémunération, et non au salaire mensuel de référence.

ANNEXE II - Application de la convention collective nationale du 15 janvier 1981 au personnel des établissements de formation des conducteurs et d'éducation à la sécurité routière Avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993

CNPA ;

CSNESA. ;

FFC ;

SNCTA ;

CNCPIR.

CFE-CGC ;

CFTC ;

CSNVA ;

FGMM-CFDT ;

FO.

CONDITIONS GENERALES D'APPLICATION

Article 1

En vigueur étendu

La convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes ainsi que du contrôle technique automobile, dénommée ci-après "la convention collective du 15 janvier 1981", s'applique à partir du 1er janvier 1993, dans les conditions particulières et sous réserve de l'article 8.2 du présent accord, aux personnels des entreprises relevant des codes APE nos 82.02 et 82.06 visées à l'article 1er de l'avenant n° 20.

Article 2

En vigueur étendu

La convention collective nationale des établissements d'enseignement de la conduite des véhicules terrestres à moteur et de l'éducation à la sécurité routière, dénommée ci-après "la convention collective du 19 mai 1987", cesse de régir le statut collectif de ces salariés à compter du 1er janvier 1993, sous réserve de l'article 8.2 du présent accord. Cette substitution de conventions collectives ne peut justifier, sous réserve de l'article 10 du présent accord, aucune modification de la nature et du montant des éléments de rémunération ayant découlé de l'application de la convention collective du 19 mai 1987.

Article 3

En vigueur étendu

Les salariés visés à l'article 1er dont le contrat de travail est en cours d'exécution ou suspendu au 1er janvier 1993 sont obligatoirement et automatiquement reclassés conformément au tableau ci-après, dès le 1er janvier 1993, selon l'appellation de leur emploi au 31 décembre 1992.

Les directeurs au sens de la convention collective du 19 mai 1987 devront, préalablement à ce reclassement, se voir attribuer une appellation correspondant aux tâches réellement exercées :

- directeur (d'établissement de formation des conducteurs ou de centre d'éducation à la sécurité routière) pour les cadres assurant effectivement la direction de l'entreprise ;

- directeur d'exploitation pour les cadres assurant la direction d'un établissement annexe ;

- directeur pédagogique pour les cadres titulaires du diplôme d'enseignant qui assurent la responsabilité de l'enseignement dans l'entreprise ou l'établissement.

TABLEAU DE RECLASSEMENT
PERSONNEL ADMINISTRATIF
Employé d'accueil
Coefficient 155

Salaire (+) : 5.800,00 F
Secrétaire 1er échelon
Coefficient 170
Salaire (+) : 5.900,00 F
Secrétaire 2e échelon
Coefficient 180
Salaire (+) : 6.010,00 F
Directeur d'exploitation
indice 120
Salaire (+) : 11.160,00 F
Directeur
indice 140
Salaire (+) : 13.020,00 F

PERSONNEL ENSEIGNANT
Enseignement auto :

- enseignant 1er échelon
Coefficient 170
Salaire (+) : 5.900,00 F

- enseignant 2e échelon
Coefficient 180
Salaire (+) : 6.010,00 F

- enseignant 3e échelon
Coefficient 190
Salaire (+) : 6.130,00 F
Enseignement moto :

- enseignant 1er échelon
Coefficient 180
Salaire (+) : 6.010,00 F

- enseignant 2e échelon
Coefficient 190
Salaire (+) : 6.210,00 F

- enseignant 3e échelon
Coefficient 215
Salaire (+) : 6.313,50 F
Enseignement poids lourd :

- enseignant 1er échelon
Coefficient 190
Salaire (+) : 6.130,00 F

- enseignant 2e échelon 215
Salaire (+) : 6.313,50 F

- enseignant 3e échelon
Coefficient 225
Salaire (+) : 6.468,75 F
Enseignant principal
indice 70
Salaire (+) : 6.624,00 F
Formateur de moniteurs 1er échelon
indice 75
Salaire (+) : 6.975,00 F
Formateur de moniteurs 2e échelon
indice 80
Salaire (+) : 7.440,00 F
Directeur pédagogique
indice 110
Salaire (+) : 10.230,00 F

(+) Salaire minimum garanti pour 169 heures.

Article 4

En vigueur étendu

Sous réserve du respect du SMIC, la rémunération de base pour 169 heures des salariés reclassés le 1er janvier 1993 sera au moins égale au montant indiqué sur le tableau ci-dessus*voir article 3 de l'accord*, à partir du 1er janvier 1993 et jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord de salaires.

Sous réserve du respect du SMIC, la rémunération de base des salariés embauchés à partir du 1er janvier 1993, qui correspond à leur classement hiérarchique effectué conformément aux prescriptions de l'avenant n° 20, sera au moins égale à celle prévue par l'accord de salaires du 14 avril 1992, à partir du 1er janvier 1993 et jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord de salaires.

CONDITIONS PARTICULIERES D'APPLICATION

Temps partiel

Article 5

En vigueur étendu

Le dernier alinéa de l'article 13 c de la convention collective du 19 mai 1987 s'applique aux périodes de 6 semaines consécutives achevées au plus tard le 31 décembre 1992.

Ancienneté

Article 6

En vigueur étendu

L'article 1.13 (paragraphes a et b) de la convention collective du 15 janvier 1981 s'applique aux contrats de travail en cours au 1er

janvier 1993 ou conclus postérieurement.

L'article 1.13 (paragraphe c) s'applique aux contrats de travail conclus à partir du 1er janvier 1993.

L'article 18, 3e alinéa, de la convention collective du 19 mai 1987 s'applique aux transferts réalisés effectivement le 31 décembre 1992 au plus tard.

Régimes de retraite

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Salariés toutes catégories.

Pour l'application de l'article .1.25 a de la convention collective du 15 janvier 1981, toutes les entreprises sont tenues d'affilier l'ensemble de leur personnel cadre et non cadre à l'IRSACM (institution UNIRS n° 31) à partir du 1er janvier 1993, sauf adhésion antérieurement à cette date à une autre institution de l'ARRCO assurant des prestations équivalentes.

7.2. Personnel de maîtrise et cadres.

Pour l'application des articles 1.25 b et c de la convention collective du 15 janvier 1981, toutes les entreprises sont tenues d'affilier ces catégories de personnel à l'IRCRA (institution AGIRC n° 32) à partir du 1er janvier 1993 ; toutefois les entreprises ayant adhéré avant le 1er janvier 1993 à une autre institution de l'AGIRC pourront conserver cette adhésion, à condition qu'elle assure à partir du 1er janvier 1993 des avantages au moins équivalents à ceux définis ci-après.

Le taux des cotisations sur les tranches B et C des salaires, qui ne peut en aucun cas être inférieur à celui appliqué avant le 1er janvier 1993, est obligatoirement assorti d'une garantie de cotisations choisie par l'entreprise (garantie A ou garantie B définies par l'article 1.25c de la convention collective du 15 janvier 1981).

Les entreprises créées à partir du 1er janvier 1993 ou qui viendraient à occuper pour la première fois à partir de cette date un ou plusieurs salariés relevant de la maîtrise ou de l'encadrement devront affilier ces salariés à l'IRCRA, sauf si elles décident, en accord avec la majorité du personnel concerné et avant la fin du 3e mois qui suit la création du premier emploi considéré, de choisir une autre institution de l'AGIRC.

Régimes de prévoyance

Article 8

En vigueur étendu

8.1. Prestations.

Les garanties prévues par les articles 39 et 40 de la convention collective du 19 mai 1987 ainsi que par l'accord de prévoyance du 10 septembre 1985 modifié, s'appliquent en cas d'indisponibilité, de classement en invalidité ou de décès survenus au plus tard le 31 décembre 1992.

Les garanties prévues par l'article 1.26 a et b de la convention collective du 15 janvier 1981 s'appliquent en cas d'indisponibilité, de classement en invalidité ou de décès survenus au plus tôt le 1er janvier 1993.

8.2. Régimes de l'OCIRP.

Toutes les catégories de personnel bénéficient de la rente éducation visée à l'article 5 de l'annexe I à l'avenant n° 20.

En revanche, les entreprises relevant des codes APE n°s 82.02 et 82.06 ne sont pas tenues d'assurer à leur personnel de la catégorie "Employés", par leur affiliation à l'OCIRP, le bénéfice de la rente de conjoint survivant visée au 2e alinéa de l'article 1.26 cde la convention collective du 15 janvier 1981.

8.3. Gestion du régime de prévoyance.

Les conditions dans lesquelles les entreprises visées par le présent accord assurent à leurs salariés les garanties de prévoyance définies par l'article 1.26 de la convention collective du 15 janvier 1981 sont précisées par l'annexe III à l'avenant n° 20.

Contrat de travail

Article 9

En vigueur étendu

Embauchage : le contrat de travail des salariés embauchés à partir du 1er janvier 1993 devra comporter, outre les mentions visées aux articles 2.03 ou 4.02 a de la convention collective du 15 janvier 1981, et quel que soit le nombre de salariés de l'entreprise, les mentions suivantes :

- la durée hebdomadaire du travail, sa répartition entre les jours de la semaine, et l'organisation du travail journalier (en 1 ou 2 périodes) ;

- le ou les lieux de prise de service du travail ;

- si l'employeur souhaite s'en prévaloir, la clause de non-concurrence visée ci-après.

Période d'essai : les articles 2.02 et 4.03 de la convention collective du 15 janvier 1981 s'appliquent aux salariés embauchés à partir du 1er janvier 1993.

Modification du contrat de travail :

L'article 16 a de la convention collective du 19 mai 1987 s'applique aux propositions de modification formulées au plus tard le 31 décembre 1992.

Les situations de déclassement visées à l'article 16 b sont réglées conformément à l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986.

L'article 16 c ne s'applique que lorsque le délai de 1 ou de 2 mois a expiré au plus tard le 31 décembre 1992.

Préavis : les articles 2.12 et 4.10 de la convention collective du 15 janvier 1981 s'appliquent aux salariés dont la rupture du contrat de travail est notifiée à partir du 1er janvier 1993.

Prime d'ancienneté et prime de formation-qualification

Article 10

En vigueur non étendu

Abrogé par Avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993 *étendu par arrêté du 10 juin 1994 JOR 21 juin 1994*.

Tous les salariés visés par le présent accord bénéficient, quelle que soit la date de leur embauchage et sans condition d'ancienneté, des droits prévus par la convention collective du 15 janvier 1981 en matière de formation professionnelle, et, pour les personnels de la catégorie " Employés ", de la prime de formation-qualification pouvant découler d'un stage agréé ou non agréé conformément à l'article 2-05 de ladite convention collective.

Les salariés qui n'avaient pas trois ans d'ancienneté au 31 décembre 1992 ainsi que ceux qui seront embauchés à partir du 1er janvier 1993 n'auront pas accès à une prime d'ancienneté.

Pour les salariés ayant au moins trois ans d'ancienneté, le montant de la prime d'ancienneté acquise à la date du 31 décembre 1992 conformément à l'article 26 B de la convention collective du 19 mai 1987, est traduit en points de formation-qualification dès le 1er janvier 1993, en le divisant par la valeur du point de formation-qualification en vigueur au 1er janvier 1993 avec arrondissement au nombre entier supérieur si nécessaire.

Consécutivement, la dénomination " prime d'ancienneté " et la ligne correspondante des bulletins de salaire, sont définitivement remplacées dès le mois de janvier 1993 par la dénomination " prime de formation-qualification ".

Article 10

En vigueur étendu

Tous les salariés visés par le présent accord bénéficient, quelle que soit la date de leur embauchage et sans condition d'ancienneté, des droits prévus par la convention collective du 15 janvier 1981 en matière de formation professionnelle, et, pour les personnels de la catégorie "Employés", de la prime de formation-qualification pouvant découler d'un stage agréé ou non agréé conformément à l'article 2.05 de ladite convention collective.

Les salariés qui n'avaient pas 3 ans d'ancienneté au 31 décembre 1992 ainsi que ceux qui seront embauchés à partir du 1er janvier 1993 n'auront pas accès à une prime d'ancienneté.

Pour les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté, le montant de la prime d'ancienneté acquise à la date du 31 décembre 1992 conformément à l'article 26 b de la convention collective du 19 mai 1987, est traduit en points de formation-qualification dès le 1er janvier 1993, en le divisant par la valeur du point de formation-qualification en vigueur au 1er janvier 1993 avec arrondissement au nombre entier supérieur si nécessaire.

Consécutivement, la dénomination "prime d'ancienneté" et la ligne correspondante des bulletins de salaire sont définitivement remplacées dès le mois de janvier 1993 par la dénomination "prime de formation-qualification".

Congés exceptionnels

Article 11

En vigueur étendu

Les événements familiaux pouvant ouvrir droit à un congé exceptionnel à partir du 1er janvier 1993 sont ceux qui sont cités par les articles 2.09 ou 4.07 de la convention collective du 15 janvier 1981, et qui surviennent à partir du 1er janvier 1993. Les événements cités par l'article 37 de la convention collective du 19 mai 1987 et survenus avant le 1er janvier 1993 ouvrent droit aux congés prévus par cet article.

Maladies et accidents

Article 12

En vigueur non étendu

Abrogé par Avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993 *étendu par arrêté du 10 juin 1994 JOR 21 juin 1994*.

Les dispositions des articles 38 et 39 de la convention collective du 19 mai 1987 relatives à la justification de l'absence et aux conditions et modalités d'indemnisation s'appliquent aux absences en cours au 1er janvier 1993 jusqu'à la reprise d'activité, la liquidation d'une pension de vieillesse au titre de l'inaptitude ou le décès du salarié, selon les prescriptions de l'accord de prévoyance du 10 septembre 1985 modifié.

Toutefois, les indemnités éventuellement dues par l'employeur ou par l'I.P.S.A. à l'occasion d'une rupture du contrat de travail, notifiée ou survenue à partir du 1er janvier 1993 consécutivement à une indisponibilité ayant commencé avant le 1er janvier 1993, seront calculées et versées conformément aux dispositions de la convention collective du 15 janvier 1981.

Article 12

En vigueur étendu

Les dispositions des articles 38 et 39 de la convention collective du 19 mai 1987 relatives à la justification de l'absence et aux conditions et modalités d'indemnisation s'appliquent aux absences en cours au 1er janvier 1993 jusqu'à la reprise d'activité, la liquidation d'une pension de vieillesse au titre de l'inaptitude ou le décès du salarié, selon les prescriptions de l'accord de prévoyance du 10 septembre 1985 modifié.

Toutefois, les indemnités éventuellement dues par l'employeur ou par l'IPSA à l'occasion d'une rupture du contrat de travail, notifiée ou survenue à partir du 1er janvier 1993 consécutivement à une indisponibilité ayant commencé avant le 1er janvier 1993, seront calculées et versées conformément aux dispositions de la convention collective du 15 janvier 1981.

Maternité et congés des parents

Article 13

En vigueur étendu

Les dispositions des articles 45 et 47 de la convention collective du 19 mai 1987 relatives à l'emploi des salariées enceintes s'appliquent lorsque le certificat de grossesse est daté du 31 décembre 1992 au plus tard.

Les dispositions des articles 2.11 et 4.09 de la convention collective du 15 janvier 1981 relatives au maintien du salaire pendant la maternité s'appliquent lorsque le congé de maternité commence le 1er janvier 1993 au plus tôt.

Les dispositions de l'article 46 de la convention collective du 19 mai 1987 relatives au congé parental d'éducation s'appliquent lorsque la naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant surviennent au plus tard le 31 décembre 1992.

Licenciement

Article 14

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 20 de la convention collective du 19 mai 1987 s'appliquent aux licenciements notifiés au plus tard le 31 décembre 1992. L'indemnité de licenciement éventuellement due dans ce cas est calculée conformément aux articles 18 et 20 de cette convention collective.

Les dispositions des articles 2.13 et 4.11 de la convention collective du 15 janvier 1981 s'appliquent aux licenciements notifiés à partir du 1er janvier 1993. Pour le calcul de l'indemnité de licenciement et du capital de fin de carrière partiel pouvant être dus dans ce cas, l'ancienneté dans l'entreprise et dans la profession est calculée conformément aux dispositions des articles 6 et 15 du présent accord.

Départ à la retraite

Article 15

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 24 de la convention collective du 19 mai 1987, de l'accord national de prévoyance du 10 septembre 1985 et de l'avenant n° 3 de cet accord sont applicables aux départs à la retraite notifiés au plus tard le 31 décembre 1992.

Les dispositions des articles 2.14 et 2.14 bis de la convention collective du 15 janvier 1981 s'appliquent aux ruptures du contrat de travail notifiées à partir du 1er janvier 1993, sous les réserves suivantes :

Le 3e alinéa de l'article 2.14 c est remplacé, pour les salariés visés par le présent accord, par les dispositions ci-après :

L'ancienneté dans la profession est la somme, en fin de carrière :

- des périodes d'activité salariée exercée à partir du 1er janvier 1993, sur le territoire métropolitain, dans toute entreprise relevant du champ d'application de la présente convention ;

- des périodes d'activité salariée, prises pour moitié, exercées antérieurement au 1er janvier 1993 dans toute entreprise relevant avant cette date du champ d'application de la convention collective du 19 mai 1987.

Chacune de ces périodes d'activité, attestée par le certificat de travail visé à l'article 1.21, est calculée conformément à l'article 6 de l'accord annexé à l'avenant n° 20.

Le 5e alinéa du même paragraphe est remplacé, pour ces mêmes salariés, par les dispositions ci-après :

La somme ainsi calculée ne peut être inférieure à 1 mois et demi de salaire mensuel moyen.

Le salaire mensuel moyen se définit, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, comme :

- 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite,

- ou 1/3 des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période étant prise en compte pro rata temporis.

Le capital de fin de carrière, calculé conformément aux dispositions du présent article, est réduit, le cas échéant, du montant de toute indemnité de départ à la retraite qui aurait été versée par de précédents employeurs.

Toutes les entreprises visées par l'avenant n° 20 à la convention collective du 15 janvier 1981 sont tenues d'adhérer à un fonds professionnel de péréquation dont la gestion est confiée à la CIPREV, afin d'assurer le remboursement à ces entreprises des indemnités versées par l'employeur conformément aux dispositions du présent article.

Avenant n° 30 du 9 avril 1998 : Le deuxième paragraphe de l'article 15 de l'annexe n° 2 à l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993 sera abrogé à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

ANNEXE III - Gestion des régimes complémentaires de prévoyance applicables aux salariés des établissements de formation des conducteurs et d'éducation à la sécurité routière Avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993

Article 1

En vigueur étendu

Afin d'assurer à leurs salariés les garanties du régime obligatoire de prévoyance définies par l'article 8 de l'annexe II à l'avenant n° 20 du 24 novembre 1992, les entreprises relevant des codes APE n°s 82.02 et 82.06 adhèrent ou continuent d'adhérer, à compter du 1er janvier 1993 :

- soit à l'IPSA, institution habilitée, à titre exclusif depuis 1984, à recueillir l'adhésion des entreprises relevant de la convention collective du 15 janvier 1981,

- soit à la CIPREV, institution désignée par l'accord de prévoyance du 10 septembre 1985 pour recueillir l'adhésion des entreprises relevant de la convention collective du 19 mai 1987.

Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises créées à partir du 1er janvier 1993, ou qui viendraient à occuper pour la première fois à partir de cette date un ou plusieurs salariés, doivent adhérer à l'une ou l'autre des institutions de prévoyance désignées ci-dessus dans le mois qui suit la création du ou des premiers emplois salariés.

Article 3

En vigueur étendu

L'IPSA et la CIPREV assurent chacune pour leur part l'application de l'article 1.26 de la convention collective du 15 janvier 1981, dès le 1er janvier 1993. Elles procèdent en conséquence au recouvrement des cotisations et au versement des prestations définies par les règlements de l'IPSA et approuvées par le ministère chargé de la sécurité sociale.

Article 4

En vigueur étendu

L'IPSA et la CIPREV concluent entre elles un protocole afin d'harmoniser les conditions de détection des entreprises nouvellement créées, d'adhésion et de radiation des entreprises, de recouvrement des cotisations, et plus généralement d'échanger toutes informations utiles à l'application du présent accord annexé à l'avenant n° 20.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable du 1er janvier 1993 au 31 décembre 1995 ; il n'est pas renouvelable par tacite reconduction. Les organisations sanitaires conviennent de se rencontrer avant cette échéance afin d'examiner la situation résultant des 3 années d'application du présent accord et de déterminer en conséquence les conditions d'adhésion applicables à partir du 1er janvier 1996.

ANNEXE - Application des 35 heures par attribution de jours de repos

1. Objet

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 31 mars 2000 art. 23 BO conventions collectives 2000-21 étendu par arrêté du 11 juillet 2000 JORF 25 juillet 2000.

La présente annexe à la convention collective institue un système d'organisation des horaires de travail qui permet de s'inscrire sur une durée hebdomadaire moyenne effective de 35 heures, tout en affichant un horaire collectif supérieur, à condition d'attribuer des jours de repos en compensation selon l'une ou l'autre des modalités ci-après.

2. Mise en oeuvre

En vigueur étendu

Le choix de l'un ou l'autre des modes d'organisation du travail définis ci-après concerne en principe l'ensemble de l'entreprise qui a choisi de l'appliquer. Il peut cependant, en fonction des problèmes spécifiques d'organisation du travail, s'appliquer au niveau de l'établissement, ou bien seulement à un ou plusieurs groupes bien identifiés de salariés au sein des filières du RNQSA, qui constituent une unité cohérente dans l'organisation du travail au sein de l'établissement. La modalité retenue doit être la même pour tous les salariés concernés du même groupe.

Lorsqu'il existe un ou plusieurs délégués syndicaux, une négociation doit être ouverte en vue de préciser les conditions d'application du présent accord.

Lorsqu'il n'existe pas de délégués syndicaux, ou lorsque la négociation ci-dessus n'a pu aboutir, l'application du présent accord est subordonnée à une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lorsqu'il a été établi depuis plus de 1 an un procès-verbal de carence d'élection de délégués du personnel, il est recommandé au chef d'entreprise de prendre préalablement l'initiative d'organiser une procédure électorale en vue de la mise en place de délégués du personnel, sans préjudice des dispositions des articles L. 2341-21, L. 2314-22 et L. 2314-23 du code du travail.

Lorsqu'il a été établi depuis moins de 1 an un procès-verbal de carence d'élection de délégués du personnel, ainsi que dans les entreprises de moins de 11 salariés, la présente annexe ne peut être mise en oeuvre qu'après information des salariés concernés.

3. Horaire de 39 heures avec repos annuel de 24 jours

En vigueur étendu

3.1. Acquisition des repos

L'horaire de 39 heures peut être assorti de journées ou de demi-journées de repos prises sur une période de 4 semaines, les repos équivalant au nombre d'heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires au cours de cette période.

Le présent dispositif peut également être appliqué pour un horaire supérieur à 37 heures, et inférieur à 39 heures, ce qui détermine alors un nombre de jours de repos inférieur à 24 par an.

3.2. Prise des repos

Le calendrier des repos est établi par l'employeur. Ce calendrier indique pour chacun les moments du repos, qui est en principe de 4 heures sur une semaine, ou bien de 8 heures sur une journée toutes les 2 semaines, ou bien de 16 heures sur 2 journées toutes les 4 semaines.

Un salarié peut, à sa demande acceptée par l'employeur, prendre ses repos à des dates différentes de celles fixées pour le groupe auquel il appartient.

Toute modification des dates de repos à la demande de l'employeur doit être justifiée, et le salarié doit être prévenu au moins 7 jours ouvrables à l'avance.

3.3. Rémunération

Le salaire est versé mensuellement sur la base de 35 heures hebdomadaires. Le régime des heures supplémentaires visé à l'article 1.09 bis s'applique, dans toutes les entreprises, aux heures excédant la 39e sur une semaine donnée et, à l'exclusion de celles-ci, aux heures qui excèdent 35 heures en moyenne sur la période de 4 semaines.

3.4. Suspension ou rupture du contrat de travail

Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue pour quelque cause que ce soit, les droits au repos acquis à cette date seront consommés au plus tard lors de la deuxième période d'acquisition du repos qui suivra la reprise du travail. En cas de rupture du contrat de travail, les droits non consommés seront compensés par une indemnité égale au nombre d'heures correspondantes multiplié par le taux horaire du salaire de base.

4. Horaire de 37 heures avec repos annuel de 12 jours

En vigueur étendu

4.1. Acquisition des repos

L'horaire hebdomadaire peut être fixé à 37 heures, les salariés bénéficiant alors de 1 jour de repos par mois équivalant à 12 jours ouvrés de repos spécifiques rémunérés pour une année complète, quelle que soit la répartition hebdomadaire des heures de travail.

Seules ouvrent droit au repos spécifique les semaines comportant au moins 37 heures de travail effectif, les périodes de congés payés étant assimilées à du travail effectif pour le calcul de ce droit.

Les repos acquis sont pris selon une périodicité fixée par l'employeur en fonction des nécessités de service, et dans toute la mesure du possible des souhaits des salariés concernés. Ces repos peuvent donc être consommés soit semaine par semaine, soit par quinzaine, soit par mois, soit au-delà du mois de leur acquisition dans le cadre d'une période de référence qui peut coïncider avec celle des congés payés, conformément à l'article 1.15 b.

4.2. Prise des repos

Le repos est pris dans les conditions fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, à l'intérieur des périodes prévues. A défaut d'accord, la moitié des jours de repos acquis est prise à l'initiative du salarié, et l'autre moitié à l'initiative de l'employeur, en une ou plusieurs fois et avec un délai de prévenance de 2 semaines.

Si des travaux urgents font obstacle à la prise des repos à la date prévue, le repos manquant est reporté à une date ultérieure choisie par le salarié, alors même que la date initiale aurait été fixée à l'initiative de l'employeur, sous réserve de respecter un délai de 2 semaines.

Si une suspension du contrat de travail pour quelque motif que ce soit fait obstacle à la prise de repos à la date prévue, le repos manquant est reporté après la reprise du travail, à une date choisie par la même partie et en observant un délai de prévenance de 2 semaines.

En cas de sous-activité, le recours au chômage partiel ne sera possible qu'après épuisement des jours de repos effectivement dus, aux dates choisies par l'employeur en cas de désaccord avec le salarié.

4.3. Repos non consommés

En cas de rupture du contrat de travail, les jours de repos non consommés sont compensés par une indemnité équivalente. Si le repos, pris par anticipation, excède les droits acquis, le salarié en conserve le bénéfice sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde.

4.4. Rémunération

Le salaire est versé mensuellement sur la base de 35 heures hebdomadaires. Le régime des heures supplémentaires visé à l'article 1-09 bis s'applique, dans toutes les entreprises, aux heures excédant la 37e sur une semaine donnée.

ANNEXE - Annualisation des horaires de travail

1. Objet

En vigueur étendu

L'annualisation est un système d'organisation collective du temps de travail permettant de faire varier l'horaire autour d'un horaire hebdomadaire de 35 heures ou moins sur 12 mois consécutifs, de telle sorte que les horaires effectués au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement.

L'organisation du travail découlant de l'annualisation s'effectue dans la perspective d'améliorer le service à la clientèle et de favoriser les conditions du maintien et du développement de l'emploi, tout en facilitant les possibilités d'accès du personnel concerné à un temps de travail librement choisi, par une adaptation de la charge de travail aux variations notamment saisonnières ou conjoncturelles de l'activité.

2. Périmètre de l'annualisation

En vigueur étendu

L'annualisation concerne en principe l'ensemble de l'entreprise qui a choisi de l'appliquer. Elle peut cependant, en fonction des problèmes spécifiques d'organisation du travail, s'appliquer au niveau de l'établissement, ou bien seulement à un ou plusieurs groupes bien identifiés de salariés au sein des filières du RNQSA, qui constituent une unité cohérente dans l'organisation du travail au sein de l'établissement. Chaque groupe de salariés peut avoir un rythme et des périodes de variation d'horaires qui lui sont propres.

Les salariés qui, au sein du groupe auquel ils appartiennent, ne sont pas soumis à un horaire collectif et dont la liste est fixée par l'article 1.09 c de la convention collective, ne peuvent pas se voir appliquer la présente annexe.

Les salariés sous contrat à durée déterminée auront un horaire annualisé comme les salariés du groupe ou de l'établissement auquel ils sont affectés. Lorsque la durée du contrat du salarié dont l'horaire est annualisé est inférieure à 1 an, la régularisation visée au paragraphe 6.3 sera effectuée au terme du contrat.

L'horaire des apprentis et les jeunes sous contrat de formation en alternance peut être annualisé, sous réserve des dispositions suivantes :

- le chef d'entreprise et l'établissement de formation concerné devront rechercher les adaptations d'emploi du temps permettant d'assurer la meilleure compatibilité entre les horaires annualisés et les obligations de formation pratique et théorique qui leur incombent ;

- le nombre d'heures passées chaque année en entreprise et dans l'établissement de formation ne peut excéder le volume annualisé d'heures du groupe auquel ils appartiennent.

3. Mise en oeuvre de l'annualisation

En vigueur étendu

3.1. Procédure

Lorsqu'il existe un ou plusieurs délégués syndicaux, une négociation doit être ouverte en vue de préciser les modalités de l'annualisation visées au point 4. Les autres dispositions de la présente annexe s'appliquent directement, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement adaptant ces autres dispositions.

Lorsqu'il n'existe pas de délégués syndicaux, ou lorsque la négociation ci-dessus n'a pu aboutir, la mise en oeuvre de l'annualisation est soumise à une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lorsqu'il a été établi depuis plus de 1 an un procès-verbal de carence d'élection de délégués du personnel, il est recommandé au chef d'entreprise de prendre préalablement l'initiative d'organiser une procédure électorale en vue de la mise en place de délégués du personnel, sans préjudice des dispositions des articles L. 2341-21, L. 2314-22 et L. 2314-23 du code du travail.

Lorsqu'il a été établi depuis moins de 1 an un procès-verbal de carence d'élection de délégués du personnel, ainsi que dans les entreprises de moins de 11 salariés, le présente annexe ne peut être mise en oeuvre qu'après information des salariés concernés.

3.2. Période d'annualisation

L'annualisation des horaires peut commencer le premier jour de n'importe quel mois de l'année.

Elle est obligatoirement pratiquée pendant 12 mois consécutifs renouvelables sans limitation ; en conséquence, le choix éventuel d'un autre mode d'organisation du travail ne peut être mis en oeuvre qu'à l'issue d'une période complète d'annualisation.

L'entreprise peut faire coïncider la période de référence pour le calcul des congés payés, conformément à l'article 1.15 b.

4. Modalités de l'annualisation

En vigueur étendu

4.1. Volume annuel d'heures

L'annualisation conduit à déterminer un volume d'heures de travail effectif qui est égal à l'horaire hebdomadaire convenu multiplié par le nombre de semaines de travail effectif que comporte l'année. Ce volume est plafonné à 1 600 heures, sauf dans le cas particulier indiqué au dernier alinéa du paragraphe 1.

Le nombre de semaines de travail que comporte chaque année est calculé en déduisant du nombre de jours calendaires que comporte cette année les jours de congé et de repos accordés de façon générale et habituelle à l'ensemble des salariés quelle que soit leur catégorie professionnelle : repos hebdomadaires, congés payés annuels, jours fériés chômés, ponts...

Exemple de calcul de la moyenne de 35 heures, pour une entreprise prévoyant le chômage des 11 jours fériés :

365 jours

- 52 jours de repos hebdomadaire

- 30 jours de congés annuels

- 10 jours fériés chômés

- 273 jours/6 = 45,5 semaines travaillées

45,5 x 35 = 1 592,5 heures, soit 1 593 heures travaillées.

Exemple de calcul de la moyenne des 35 heures pour une entreprise prévoyant le chômage des jours fériés sauf jour de l'an, Toussaint et Noël :

365 jours

- 52 jours de repos hebdomadaire

- 30 jours de congés annuels

- 7 jours fériés chômés

- 276 jours/6 = 46 semaines travaillées

46 x 35 = 1 610 heures travaillées, plafonnées à 1 600.

Les jours de congé conventionnels dont un salarié peut bénéficier à titre individuel seront à déduire de son volume annuel d'heures travaillées.

Le volume annuel d'heures doit toujours être déterminé de cette manière, quelle que soit la période de 12 mois consécutifs à laquelle il correspond. Cette période de 12 mois peut être propre à chaque groupe.

Avant le début de chaque période annuelle, le volume annuel pour l'année à venir est ainsi défini en fonction du calendrier, des congés collectifs et de l'occurrence des jours fériés.

4.2. Programmation indicative des horaires et bilan annuel

Quinze jours au moins avant le début de chaque période annuelle, et après consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe, l'employeur établit la programmation indicative des horaires, qui est la répartition prévisionnelle du volume annuel, semaine par semaine ou mois par mois, selon les besoins estimés. Il en informe les salariés.

Les variations d'horaire peuvent être programmées selon des calendriers individualisés si l'activité des salariés le justifie.

Les modifications du calendrier collectif des horaires doivent donner lieu à une consultation des représentants du personnel, lorsqu'il en existe, 15 jours au moins avant leur mise en oeuvre.

L'employeur communique 1 fois par an aux représentants du personnel, lorsqu'il en existe, le bilan de l'application de l'organisation du temps de travail sur l'année.

4.3. Rémunérations

4.3.1. Salaires de base.

Les salaires de base antérieurs sont maintenus pour un horaire hebdomadaire annuel moyen de 35 heures ; si cet horaire hebdomadaire est inférieur, le salaire de base antérieur peut être réduit dans la proportion de cet horaire par rapport à 35 heures.

Dans le cas où l'entreprise appliquait auparavant l'accord d'annualisation du 28 mai 1996, le versement des primes d'annualisation est interrompu dès la date d'application de la présente annexe ; les salaires de base visés à l'alinéa précédent s'entendent hors prime d'annualisation.

4.3.2. Lissage des rémunérations.

La rémunération servie mensuellement ne varie pas en fonction du volume annuel correspondant à la durée hebdomadaire moyenne retenue, et elle est indépendante de l'horaire réellement accompli au cours du mois ; elle est donc lissée.

Les absences rémunérées de toute nature sont payées sur la base du salaire mensuel lissé. La valeur d'une journée complète d'absence est égale au quotient de l'horaire hebdomadaire moyen par le nombre de jours normalement travaillés dans la semaine : ainsi, une journée d'absence égale 7 heures pour un horaire moyen de 35 heures réparties sur 5 jours.

Les absences non rémunérées de toute nature sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre mensuel d'heures correspondant au salaire lissé.

4.4. Absences du salarié

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de la convention collective ou d'un accord d'entreprise, ainsi que les périodes d'indisponibilité au sens de la convention collective, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer le jour de son absence.

5. Limitation des variations d'horaire

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 31 mars 2000 art. 24 BO conventions collectives 2000-21 étendu par arrêté du 11 juillet 2000 JORF 25 juillet 2000.

5.1. Amplitude des horaires de travail

En période de forte activité, aucune journée ne peut excéder 10 heures de travail, aucune semaine ne peut excéder 46 heures, et aucune période de 12 semaines consécutives ne peut conduire à une moyenne hebdomadaire supérieure à 44 heures.

En période de faible activité, aucun plancher hebdomadaire d'heures de travail n'est imposé, ce qui peut permettre de donner une ou plusieurs semaines complètes de repos.

Dans le cas exceptionnel où un dépassement de l'une ou l'autre des limites hebdomadaires ci-dessus est intervenu pour achever un travail urgent en cours, les heures de dépassement doivent être payées avec une majoration de 25 % s'ajoutant au salaire lissé du mois considéré.

5.2. Délai de prévenance des changements d'horaire

En cours de période, les salariés sont informés des changements de leur horaire, non prévus par la programmation indicative collective ou individuelle, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence, tout en respectant les contraintes particulières de l'activité de l'entreprise et du salarié. En cas de programmation collective ou individuelle des variations d'horaire, ce délai ne pourra être inférieur à 7 jours ouvrés.

Toutefois, en cas de contraintes justifiées par la situation de fait sur la nature desquelles l'employeur devra avoir préalablement consulté les délégués syndicaux et les représentants du personnel lorsqu'il en existe, ce délai pourra être réduit dans les limites imposées par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Dans cette situation, les salariés devront bénéficier d'une contrepartie financière ou en repos proportionnelle à la contrainte imposée, qui sera fixée lors de la mise en oeuvre de l'annualisation.

5.3. Manque d'activité

En cas de manque d'activité, le recours au chômage partiel ne pourra être décidé qu'après avoir envisagé toutes les possibilités pouvant permettre de l'éviter. En tout état de cause, l'employeur ne pourra solliciter l'indemnisation des salariés concernés au titre du chômage partiel que dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- lorsque l'horaire pouvant être effectivement assuré au cours d'une semaine donnée est inférieur d'au moins 4 heures à l'horaire prévu ;

- ou lorsqu'il apparaît, quelle qu'ait pu être l'ampleur des insuffisances d'activité en cours d'année, que les heures perdues ne pourront être suffisamment compensées d'ici à la fin de la période d'annualisation pour atteindre le volume initialement prévu.

5.4. Dépassement du volume annuel d'heures

Lorsque des variations imprévues de la charge de travail au cours de la période annuelle ont conduit à un dépassement du volume annuel d'heures de travail, les heures excédentaires accomplies au-delà du volume annuel prédéterminé, à l'exclusion de celles qui ont dépassé les limites hebdomadaires visées au paragraphe 5.1, doivent être payées avec une majoration de 25 %. Ce paiement majoré peut toutefois être remplacé par un repos équivalent, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ; ce repos vient alors en déduction du volume annuel de la période annuelle suivante, et il est pris dans les conditions indiquées au dernier point de l'article 1.09 bis f de la convention collective.

Arrêté du 11 juillet 2000 art. 1 : L'article 24 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail, les modalités de recours au travail temporaire devant être définies au niveau de l'entreprise.Le troisième alinéa du paragraphe 5.1 (Amplitude des horaires de travail) du point 5 (Limitation des variations d'horaire) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail, qui dispose que les heures effectuées au-delà des limites hebdomadaires fixées par l'accord sont des heures supplémentaires qui sont soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.Le paragraphe 5.4 (Dépassement du volume annuel) du point 5 (Limitation des variations d'horaires) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail, qui dispose que les heures effectuées au-delà du volume horaire annuel sont des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

6. Suivi individuel

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 31 mars 2000 art. 24 BO conventions collectives 2000-21 étendu par arrêté du 11 juillet 2000 JORF 25 juillet 2000.

6.1. Comptage des heures

L'employeur devra tenir pour chaque salarié une fiche mensuelle de comptage des heures faisant apparaître distinctement les différentes catégories d'heures de présence et d'absence.

Un double de ce document sera remis à l'intéressé en même temps que son bulletin de salaire.

6.2. Bilan annuel

Chaque situation individuelle est vérifiée à la fin de la période d'annualisation de 12 mois consécutifs :

6.2.1. Cas du salarié n'ayant eu aucune absence indemnisée autre qu'au titre des congés payés et des jours fériés :

a) Si le nombre total d'heures de travail est supérieur au volume annuel prédéterminé, dans la limite de 1 600 heures, chaque heure excédentaire doit être payée ; les heures excédentaires au-delà de 1 600 heures sont traitées comme indiqué au paragraphe 5.4 ;

b) Si le nombre total d'heures de travail est inférieur au volume annuel prédéterminé, du fait de l'employeur, la rémunération des heures manquantes reste acquise au salarié ; si toutefois une demande d'indemnisation au titre du chômage partiel est en cours au moment de la vérification annuelle, les heures dont la prise en charge est demandée peuvent ne pas être payées dans l'attente de la décision administrative.

Dans le cas particulier visé au dernier alinéa du point 1, la limite ci-dessus n'est pas 1 600 heures mais celle qui découle de l'horaire hebdomadaire moyen retenu.

6.2.2. Cas du salarié ayant eu une ou plusieurs absences indemnisées autres qu'au titre des congés payés et des jours fériés :

c) Si la somme des heures de travail et d'absence rémunérées est supérieure au volume annuel prédéterminé, la différence doit être payée à l'intéressé sur la base du quotient du salaire mensuel lissé en vigueur à la date de la régularisation par l'horaire mensuel moyen correspondant. Si le nombre total d'heures de travail effectif est à lui seul supérieur au volume annualisé prédéterminé, il est procédé en premier lieu comme indiqué en a, puis à la régularisation ci-dessus ;

d) Si la somme des heures de travail et d'absence rémunérées est inférieure au volume annuel prédéterminé, du fait de l'employeur, il est fait application du b ci-dessus.

6.2.3. Cas du salarié ayant eu une ou plusieurs absences non rémunérées :

e) Si des retenues sur salaire ont été pratiquées en cours d'année en cas d'absence non rémunérées, et qu'il s'avère que le nombre total d'heures de travail effectif est supérieur au nombre d'heures payées, la différence doit être payée à l'intéressé sur la base du quotient du salaire mensuel lissé en vigueur à la date de la régularisation par l'horaire mensuel moyen correspondant.

6.3. Entrée ou sortie des effectifs

Lorsque le salarié n'a pas accompli la totalité de la période de variation des horaires du fait de son entrée ou de sa sortie des effectifs au cours de la période d'annualisation, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.

Toutefois, en cas de licenciement pour motif économique, le salarié conservera le supplément de rémunération éventuellement constaté par rapport à son salaire lissé.

Arrêté du 11 juillet 2000 art. 1 : L'article 24 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail, les modalités de recours au travail temporaire devant être définies au niveau de l'entreprise.L'alinéa a du paragraphe 6.2.1 (Cas du salarié n'ayant eu aucune absence indemnisée autre qu'au titre des congés payés ou jours fériés) du point 6 (Suivi individuel) est étendu sous réserve de l'application du cinquième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, qui dispose que les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle calculée sur la base de la durée légale selon les modalités définies au premier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code de travail.

ANNEXE - Accès au bénéfice des allègements de cotisations liés à la réduction du temps de travail

1. Objet

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 31 mars 2000 art. 25 BO conventions collectives 2000-21 étendu par arrêté du 11 juillet 2000 JORF 25 juillet 2000.

La présente annexe précise les conditions dans lesquelles les entreprises des services de l'automobile sont amenées à s'engager dans une réduction du temps de travail pouvant ouvrir droit aux allègements de cotisations. Cette annexe, qui est nécessaire pour la mise en oeuvre de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, prend en compte les situations issues de la période transitoire ouverte par la loi du 13 juin 1998 : elle se substitue donc à l'annexe "Réduction anticipée du temps de travail à 35 heures ou moins par les entreprises volontaires, avec accompagnement financier de l'Etat".

L'objet général envisagé par les partenaires sociaux est de conduire à :

- une contribution à l'amélioration de l'emploi ;

- une meilleure qualité de vie des salariés par l'augmentation de leur temps libre ;

- une implication plus importante de tous les acteurs dans l'offre d'emplois qualifiés aux jeunes issus du milieu scolaire.

Mais cette évolution n'est envisageable que si elle permet simultanément :

- une organisation plus souple de l'entreprise face à une demande variable des marchés et de la clientèle ;

- une disponibilité au bénéfice des clients, en particulier en termes d'ouverture des portes et de réduction des délais d'intervention ou de service ;

- un accès aux aides financières de l'Etat compensant partiellement les charges de cette évolution.

Lorsque l'entreprise s'engage à créer des emplois, elle devra, lors des embauches, apporter une attention particulière aux jeunes dont le potentiel, le niveau et la motivation garantissent l'avenir professionnel dans les services de l'automobile, et susceptibles de ce fait d'accéder ultérieurement aux niveaux IV ou III de l'éducation nationale par une formation complémentaire appropriée.

2. Conditions d'accès aux allègements de cotisations

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 31 mars 2000 art. 25 BO conventions collectives 2000-21 étendu par arrêté du 11 juillet 2000 JORF 25 juillet 2000.

Dans tous les cas, et en particulier lorsque l'entreprise est habilitée à accéder directement au bénéfice de la présente annexe, l'accès aux allègements de cotisations institués par la loi du 19 janvier 2000 n'est ouvert que lorsque l'horaire est fixé à 35 heures hebdomadaires au plus, ou à 1 600 heures sur l'année au plus, quelle que soit l'organisation collective du travail retenue.

2.1. Entreprises de 50 salariés et plus

2.1.1. Passage à 35 heures ou moins avant le 1er février 2000.

1° Les engagements découlant de la convention conclue avec l'Etat sur la base de l'accord complémentaire continuent de produire leurs effets.

2° L'entreprise accède aux allègements prévus par l'article 19-I de la loi du 19 janvier 2000 en produisant la déclaration à l'URSSAF visée à l'article 19-XI ; ces allègements tiennent compte des aides antérieurement accordées sur la base de la loi du 13 juin 1998 (loi "Aubry 1") et, le cas échéant, de la loi du 11 juin 1996 (loi "de Robien").

Elle est tenue d'adresser copie de cette déclaration au secrétaire de la commission paritaire nationale.

3° L'entreprise qui a réduit le temps de travail sans solliciter les aides de l'Etat peut accéder aux allègements de l'article 19-I dans les conditions indiquées au paragraphe 2.1.2.

2.1.2. Passage à 35 heures ou moins à partir du 1er février 2000.

1° L'entreprise peut accéder aux allègements prévus par l'article 19-I de la loi du 19 janvier 2000 en concluant un accord d'entreprise ou d'établissement avec le ou les délégués syndicaux existants (art. 19-V) ou, à défaut, avec un salarié mandaté (art. 19-VI). Cet accord doit comporter les mentions exigées par l'article 19-III, et préciser les conditions de son suivi prévues par l'article 19-IV ; lorsque la ou les organisations syndicales signataires ne sont pas majoritaires, ou lorsque l'accord est signé par un salarié mandaté, cet accord doit être soumis à l'approbation des salariés dans les conditions précisées par le décret n° 2000-113 du 9 février 2000.

2° Pour bénéficier de l'allégement, l'employeur transmet à l'URSSAF la déclaration visée à l'article 19-XI, dont elle adresse une copie au secrétariat de la commission paritaire nationale.

2.2. Entreprises de plus de 20 à moins de 50 salariés

2.2.1. Passage à 35 heures ou moins avant le 1er février 2000.

1° Les engagements découlant de la convention conclue avec l'Etat sur la base de l'adhésion à l'accord de branche du 18 décembre 1998 continuent de produire leurs effets.

2° L'entreprise accède aux allègements prévus par l'article 19-I dans les conditions indiquées au paragraphe 2.1.1 (2° et, le cas échéant, 3°).

2.2.2. Passage à 35 heures ou moins à partir du 1er février 2000.

1° L'entreprise est préalablement tenue d'informer les représentants du personnel, s'ils existent, du contenu de l'accord du 18 décembre 1998 et de son avenant du 21 mars 2000, et de les consulter sur le principe et les modalités de la réduction du temps de travail.

Lorsqu'il a été établi depuis plus de 1 an un procès-verbal de carence d'élection de délégués du personnel, il est recommandé au chef d'entreprise de prendre préalablement l'initiative d'organiser une procédure électorale en vue de la mise en place de délégués du personnel, sans préjudice des dispositions de l'article L. 423-3 du code du travail.

Lorsqu'il a été établi depuis moins de 1 an un procès-verbal de carence d'élection de délégués du personnel, la réduction du temps de travail ne peut être mise en oeuvre qu'après information des salariés concernés.

2° L'entreprise peut accéder directement aux allègements prévus par l'article 19-I, en transmettant à l'URSSAF la déclaration visée à l'article 19-XI, dont elle adresse une copie au secrétariat de la commission paritaire nationale.

2.2.3. Suivi de la réduction du temps de travail.

L'employeur est tenu, que tout ou partie des informations suivantes figurent ou non dans les documents dont l'établissement est obligatoire pour accéder aux allègements de cotisations prévus par la loi du 19 janvier 2000 :

1° D'établir lors de la réduction du temps de travail un document indiquant :

- les catégories de salariés concernées par la réduction du temps de travail ;

- la durée du travail appliquée à chaque catégorie ;

- les modalités d'organisation et de décompte du temps de travail ;

- les incidences de la réduction du temps de travail sur la rémunération ;

- le nombre d'emplois créés ou préservés par la réduction du temps de travail ;

2° De dresser chaque année un bilan de la réduction du temps de travail comportant notamment des données relatives à son incidence sur :

- le nombre et la nature des emplois créés ou préservés ainsi que les perspectives en ce domaine, et notamment les objectifs en termes d'emploi pour l'année suivante ;

- l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ;

- le travail à temps partiel ;

- la rémunération des salariés, y compris des nouveaux embauchés ;

- la formation ;

3° De remettre ces documents aux représentants du personnel lorsqu'il en existe, et de les présenter, s'ils en font la demande, à l'inspecteur du travail, à l'URSSAF et à la commission paritaire nationale.

2.3. Entreprises de 11 à 20 salariés

2.3.1. Passage à 35 heures ou moins avant le 1er février 2000.

1° Les engagements découlant de la convention conclue avec l'Etat sur la base de l'adhésion de branche du 18 décembre 1998 continuent de produire leurs effets.

2° Dans le cas où l'entreprise a réduit le temps de travail sans solliciter les aides de l'Etat, elle peut accéder aux allègements de cotisations dans les conditions indiquées au paragraphe 2.3.2.

3° L'entreprise peut accéder directement aux allègements prévus par l'article 19-I, en souscrivant la déclaration à l'URSSAF visée à l'article 19-XI, dont elle adresse une copie au secrétariat de la commission paritaire nationale.

2.3.2. Passage à 35 heures ou moins à partir du 1er février 2000.

L'entreprise peut accéder directement aux aides prévues par la loi du 13 juin 1998 et aux allègements de l'article 19-I dans les conditions suivantes :

a) L'employeur doit préalablement informer les représentants du personnel, s'ils existent, du contenu de l'accord de branche du 18 décembre 1998 et son avenant du 21 mars 2000 et les consulter sur le principe et les modalités de la réduction du temps de travail.

Lorsqu'il a été établi depuis plus de 1 an un procès-verbal de carence d'élection de délégués du personnel, il est recommandé au chef d'entreprise de prendre préalablement l'initiative d'organiser une procédure électorale en vue de la mise en place de délégués du personnel, sans préjudice des dispositions de l'article L. 423-13 du code du travail.

Lorsqu'il a été établi depuis moins de 1 an un procès-verbal de carence d'élection de délégués du personnel, la réduction du temps de travail ne peut être mise en oeuvre qu'après information des salariés concernés ;

b) Si l'entreprise s'engage à créer des emplois, les aides sont attribuées sur la base d'une déclaration à l'autorité administrative, dans les conditions indiquées par le décret n° 2000-84 du 31 janvier 2000.

Si l'entreprise s'engage à préserver des emplois, les aides sont attribuées sur la base d'une convention conclue avec l'Etat, dans les conditions indiquées par le décret susvisé ;

c) L'employeur doit informer le secrétariat de la commission paritaire nationale de la convention conclue avec l'Etat, ou bien lui adresser copie de la déclaration à l'URSSAF, selon le cas.

Pour bénéficier de l'aide prévue par l'article 23 de la loi du 19 janvier 2000 en cas de réduction progressive de la durée du travail, celle-ci devra être organisée en 2 ou 3 étapes successives, chacune d'elles réduisant d'au moins 1 heure l'horaire précédent et la dernière portant l'horaire de travail à 35 heures hebdomadaires au plus tard le 1er janvier 2002. Lorsque 2 étapes sont programmées, la première ne devra pas excéder 1 an, et lorsque 3 étapes sont programmées, les 2 premières ne devront pas excéder 6 mois chacune.

2.3.3. Suivi de la réduction du temps de travail.

L'employeur est tenu, que tout ou partie des informations suivantes figurent ou non dans les documents dont l'établissement est obligatoire pour accéder aux allègements de cotisations prévus par la loi du 19 janvier 2000 :

1° D'établir lors de la réduction du temps de travail un document indiquant :

- les catégories de salariés concernées par la réduction du temps de travail ;

- la durée du travail appliquée à chaque catégorie ;

- les modalités d'organisation et de décompte du temps de travail ;

- les incidences de la réduction du temps de travail sur la rémunération ;

- le nombre d'emplois créés ou préservés par la réduction du temps de travail ;

2° De dresser chaque année un bilan de la réduction du temps de travail comportant notamment des données relatives à son incidence sur :

- le nombre et la nature des emplois créés ou préservés ainsi que les perspectives en ce domaine, et notamment les objectifs en termes d'emploi pour l'année suivante ;

- l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ;

- le travail à temps partiel ;

- la rémunération des salariés, y compris des nouveaux embauchés ;

- la formation ;

3° De remettre ces documents aux représentants du personnel lorsqu'il en existe, et de les présenter, s'ils en font la demande, à l'inspecteur du travail, à l'URSSAF et la commission paritaire nationale.

2.4. Entreprises de moins de 11 salariés

2.4.1. Passage à 35 heures ou moins avant le 1er février 2000.

Dans ce cas, les dispositions du paragraphe 2.3.1 s'appliquent ainsi que celles du paragraphe 2.3.2. b et c.

2.4.2. Passage à 35 heures ou moins entre le 1er février 2000 et le 31 décembre 2001.

Dans ce cas, les dispositions du paragraphe 2.3.2. b et c s'appliquent ; les salariés doivent être préalablement informés des modalités de la réduction du temps de travail et des conditions dans lesquelles sont envisagées les créations ou les préservations d'emplois.

Le dernier alinéa du paragraphe 2.3.2 s'applique également, lorsque la réduction du temps de travail s'effectue par étapes successives.

2.4.3. Passage à 35 heures ou moins à partir du 1er janvier 2002.

Dans ce cas, l'entreprise accède directement aux allègements prévus par l'article 19-I ; avant de souscrire la déclaration à l'URSSAF visée à l'article 19-XI, avec copie au secrétariat de la commission paritaire nationale, elle devra préalablement informer les salariés des modalités de la réduction du temps de travail, et des conditions dans lesquelles sont envisagées les créations ou les préservations d'emplois.

2.4.4. Suivi de la réduction du temps de travail.

L'employeur est tenu, que tout ou partie des informations suivantes figurent ou non dans les documents dont l'établissement est obligatoire pour accéder aux allègements de cotisations prévus par la loi du 19 janvier 2000 :

1° D'établir lors de la réduction du temps de travail un document indiquant :

- les catégories de salariés concernées par la RTT ;

- la durée du travail appliquée à chaque catégorie ;

- les modalités d'organisation et de décompte du temps de travail ;

- les incidences de la réduction du temps de travail sur la rémunération ;

- le nombre d'emplois créés ou préservés par la réduction du temps de travail.

Ce document doit être remis à chaque salarié concerné ;

2° De dresser chaque année un bilan de la réduction du temps de travail comportant notamment des données relatives à son incidence sur :

- le nombre et la nature des emplois créés ou préservés ainsi que les perspectives en ce domaine, et notamment les objectifs en terme d'emploi pour l'année suivante ;

- l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ;

- le travail à temps partiel ;

- la rémunération des salariés, y compris des nouveaux embauchés ;

- la formation ;

3° De présenter ces documents, s'ils en font la demande, à l'inspecteur du travail, à l'URSSAF et à la commission paritaire nationale.

3. Modalités de la réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 31 mars 2000 art. 25 BO conventions collectives 2000-21 étendu par arrêté du 11 juillet 2000 JORF 25 juillet 2000.

3.1. Périmètre de la RTT

La présente annexe concerne en principe l'ensemble de l'entreprise qui a choisi de l'appliquer. Elle peut cependant, en fonction des problèmes spécifiques d'organisation du travail, s'appliquer au niveau de l'établissement, ou bien seulement à un ou plusieurs groupes bien identifiés de salariés tels que ceux définis par l'article 3.04 de la convention collective, qui constituent une unité cohérente dans l'organisation du travail au sein de l'établissement. Chaque groupe de salariés peut avoir un rythme et des périodes de variation d'horaires qui lui sont propres.

3.2. Salariés concernés

3.2.1. Cas général.

A l'intérieur du périmètre défini, seuls ouvrent droit à l'allègement prévu par la loi du 19 janvier 2000 les salariés occupés selon une durée collective de travail, ou une durée de travail stipulée au contrat de travail, limitée à 35 heures par semaine ou 1 600 heures par an, ainsi que les cadres et salariés itinérants dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures compatibles avec ces limites de 35 heures ou 1 600 heures.

3.2.2. Cas particuliers.

Les salariés à temps partiel ouvrent droit à l'allègement si leur horaire contractuel est égal ou supérieur à la moitié de la durée collective de travail, sauf exceptions prévues par la réglementation en vigueur. L'employeur s'attachera, par la négociation individuelle et après consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe, à proposer à chaque salarié à temps partiel un plan de réduction de l'horaire de travail assorti des mêmes niveaux de garanties que ceux applicables aux salariés à temps plein, et à proposer en particulier de réduire leur horaire contractuel de 10 %.

Pour les apprentis et les jeunes sous contrat de formation en alternance, le chef d'entreprise et l'établissement de formation concerné devront rechercher les adaptations d'emploi du temps permettant d'assurer la meilleure compatibilité entre les horaires réduits et les obligations de formation pratique et théorique qui leur incombent. Le bénéfice des allègements liés à la réduction du temps de travail ne peut se cumuler avec celui de l'exonération des cotisations patronales qui s'attachent à l'emploi des apprentis ou à certains contrats de formation en alternance.

Les salariés qui travaillent de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu ouvrent droit à l'allègement si leur durée de travail n'excède pas 33 heures 36 minutes en moyenne sur l'année.

3.3. Organisation du travail

Conformément à l'article 1.09 b, le travail est organisé :

- soit dans le cadre d'un horaire prédéterminé inférieur ou égal à 35 heures ;

- soit dans le cadre d'un horaire prédéterminé supérieur, avec attribution de jours de repos spécifiques permettant de respecter une moyenne annuelle de 35 heures hebdomadaires ;

- soit selon un programme indicatif d'heures au plus égal à 1 600 heures par an, dans le cadre de l'application de l'annexe "Annualisation des horaires de travail".

3.4. Rémunérations

3.4.1. En cas d'annualisation des horaires.

Lorsque la réduction du temps de travail est réalisée par l'application de l'annexe "Annualisation des horaires de travail", les salaires de base antérieurs sont maintenus pour un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures sur l'année ; si cet horaire hebdomadaire est inférieur, le salaire de base antérieur peut être réduit dans la proportion de cet horaire par rapport à 35 heures.

3.4.2. Dans les autres cas.

Sous réserve de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 relatif au complément différentiel de salaire, et du respect des salaires minima garantis visés à l'article 1.16 de la convention collective, les salaires de base peuvent être affectés d'une réduction en considération de la réduction du temps de travail, dont la proportionnalité pourra varier selon le niveau de rémunération.

L'employeur devra en tout état de cause rechercher les meilleures solutions pour le développement de la compétitivité, et créer ainsi les conditions pour que la rémunération du temps de travail puisse se réaliser sans nuire au pouvoir d'achat des salariés.

3.4.3. Dispositions communes.

Dans le cas visé au paragraphe 2.1.2, les modalités d'application du présent paragraphe 3.4 peuvent être précisées par l'accord d'entreprise ou d'établissement.

Dans le cas où l'entreprise appliquait auparavant l'accord d'annualisation du 28 mai 1996, le versement des primes d'annualisation est interrompu dès la date d'application de la présente annexe ; les salaires de base visés aux paragraphes 3.4.1 et 3.4.2 s'entendent hors primes d'annualisation.

Arrêté du 11 juillet 2000 art. 1 : Le paragraphe 3.4.1 (En cas d'annualisation des horaires) du point 3 (Modalités de la réduction du temps de travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article 32-II de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

ANNEXE : Compte épargne-temps

CNPA ;

CSNESA ;

FFC ;

FNCAA ;

FNCRM ;

SNCTA ;

Les professionnels du pneu.

CFE-CGC ;

CFTC ;

CSNVA ;

FGMM-CFDT ;

FO.

Institution

Article 1

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 18 décembre 1998 art. 20 en vigueur le lendemain de l'extension BO conventions collectives 98-52 étendu par arrêté du 17 février 1999 JORF 23 février 1999.

La présente annexe a pour objet de développer l'épargne de droits que les salariés acquièrent en temps de repos ou en majorations de salaire, en vue de permettre d'indemniser des congés spécifiques de fin de carrière ou pour convenance personnelle, ou des congés légaux non rémunérés.

L'objectif est de favoriser l'emploi par des embauches nouvelles de remplacement par contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Le présent dispositif est directement applicable dans les entreprises.

L'ouverture d'un compte et son alimentation sont à l'initiative exclusive du salarié.

Le compte épargne-temps (CET) est utilisé et clos dans les conditions prévues par la présente annexe.

Ouverture et tenue du compte

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 18 décembre 1998 art. 21 en vigueur le lendemain de l'extension BO conventions collectives 98-52 étendu par arrêté du 17 février 1999 JORF 23 février 1999.

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, à l'exclusion des jeunes sous contrat de formation en alternance, peut ouvrir un CET.

Ce compte est ouvert sur simple demande individuelle écrite mentionnant précisément quels sont les droits, énumérés au paragraphe 3, que le salarié entend affecter au CET.

Le choix des éléments à affecter au CET est fixé par le salarié pour 12 mois. Le salarié qui souhaite modifier ce choix pour l'année suivante le notifie à l'employeur avant la fin de chaque échéance annuelle.

Il est tenu un compte individuel, qui est communiqué annuellement au salarié.

Alimentation du compte

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 18 décembre 1998 art. 22 en vigueur le lendemain de l'extension BO conventions collectives 98-52 étendu par arrêté du 17 février 1999 JORF 23 février 1999.

Chaque salarié peut affecter à son compte la totalité ou seulement certains des éléments ci-après.

L'employeur peut à tout moment décider de compléter le crédit inscrit au compte d'un salarié, d'une catégorie de salariés, ou de la totalité des salariés ; il peut également décider à tout moment de modifier ou d'interrompre cet abondement individuel ou collectif.

3.1. Report de droits à repos

a) Report des congés payés dans la limite de 10 jours ouvrables par an, dès lors qu'ils ne sont pas affectés à une fermeture de l'entreprise pour congés payés.

Lorsqu'il envisage de prendre un congé sabbatique ou pour création d'entreprise dans le cadre des législations correspondantes, le salarié peut, en plus des 10 jours ci-dessus et pendant 6 ans au maximum, reporter tout ou partie des congés dus au-delà de 24 jours ouvrables.

Sont affectés au CET à ce titre, les congés acquis au terme de la période de référence, c'est-à-dire au 31 mai de chaque année. Le nombre d'heures inscrit au CET est égal, pour chaque jour ouvrable de congé payé reporté, à 1/6 de l'horaire hebdomadaire contractuel.

b) Repos compensateur de remplacement : tout ou partie du repos prévu par l'article 1.09 bis d de la convention collective peut être affecté au CET. La demande du salarié doit mentionner avec précision les modalités de l'épargne : totalité des heures de repos, ou heures de repos au-delà de (x) heures, ou (x) premières heures de repos, etc.

c) Journées de repos compensant le travail un jour férié, dans les cas visés à l'article 1.10 c de la convention collective.

d) Repos compensateur éventuellement dû en cas de dépassement du volume annuel de travail, dans le cadre de l'application de l'annexe de la convention collective relative à l'annualisation des horaires de travail, ou bien dans le cas visé à l'article 4.04 b de la convention collective.

e) Repos annuels spécifiques en compensation d'un horaire hebdomadaire de 37 ou de 39 heures : les repos acquis par application de l'annexe correspondante de la convention collective peuvent être placés dans le compte épargne-temps, dans la limite de 6 jours par an si l'horaire est égal à 37 heures, ou de 12 jours par an s'il est égal à 39 heures ; les droits correspondants seront obligatoirement consommés à l'occasion du congé de fin de carrière visé à l'article 4.1.

f) Demi-journées de liberté dont bénéficient les salariés visés à l'article 5.5 de l'annexe relative à la réduction anticipée du temps de travail pendant toute la durée de la convention conclue avec l'Etat, à hauteur de 3 h 30 mn par demi-journée non prise et dans la limite de 70 heures par an ; les droits correspondants seront obligatoirement consommés dans les conditions indiquées à l'article 4.4 ci-après.

g) Demi-journées de liberté dont bénéficient les cadres visés à l'article 4.06 a, ainsi que les vendeurs visés à l'article 6.05 a, à hauteur de 3 h 30 mn par demi-journée non prise et dans la limite de 70 heures par an.

3.2. Conversion en temps de repos de primes et indemnités

a) Primes de formation-qualification : dans ce cas, toutes les primes mensuelles, sont affectées au CET ;

b) Primes de fin d'année ;

c) Primes d'intéressement ;

d) Primes de modulation, d'annualisation ou de saisonnalisation, dues chaque mois en cas d'application de l'accord national de modulation ou d'annualisation du temps de travail ;

e) Majorations de dimanche, de nuit, de jour férié : dans ce cas, toutes les majorations de 50 % ou 100 % dues pour chaque heure travaillée dans les conditions prévues par l'article 1.10 b, c et d sont affectées au CET ;

f) Indemnités de travail le dimanche du personnel directement affecté à la vente de véhicules, visées à l'article 6.07 ;

g) Indemnités de panier de nuit : dans ce cas toutes les indemnités pouvant être dues à ce titre sont affectées au CET.

Ces droits sont convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dus, en temps équivalent de repos et affectés au CET proportionnellement au salaire horaire de l'intéressé, par application de la formule suivante, dont le résultat doit apparaître en heures et centièmes d'heure :

Somme due / Salaire mensuel de base x Horaire mensuel contractuel

= temps de repos

Exemple :

Prime de 350 F, salaire 9 000 F, horaire 169 heures :

9 000/169 = 53,254 h

350/53,254 h = 6,57 h

Arrêté du 17 février 1999 art. 1 : Le point d de l'article 22 du titre VIII relatif au repos compensateur est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail.Le dernier membre de la phrase du point e de l'article 22 du titre VIII relatif à l'utilisation des repos acquis dans le cadre du compte épargne temps pour un congé de fin de carrière est étendu sous réserve des dispositions de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Utilisation du compte

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 18 décembre 1998 art. 24 en vigueur le lendemain de l'extension BO conventions collectives 98-52 étendu par arrêté du 17 février 1999 JORF 23 février 1999.

Le CET ne peut être utilisé que pour indemniser les congés définis ci-après.

4.1. Congés de fin de carrière

Les droits affectés au CET et non utilisés en cours de carrière permettent au salarié d'anticiper son départ à la retraite, ou bien, le cas échéant, de réduire sa durée de travail au cours d'une préretraite progressive.

Mise à la retraite : l'employeur qui envisage la mise à la retraite d'un salarié ayant des droits inscrits à son compte est tenu de notifier celle-ci avec un délai de préavis suffisant pour lui permettre de liquider la totalité de ses droits.

Ce délai est au moins égal à la durée conventionnelle du préavis à laquelle s'ajoute la durée totale nécessaire pour la prise du congé de fin de carrière ; en conséquence, le congé de fin de carrière commence après l'écoulement du délai indiqué à l'article 2.12 ou 4.10 de la convention collective, et il se termine à la date d'expiration du contrat de travail.

Départ volontaire à la retraite : le salarié qui envisage son départ volontaire à la retraite le notifie à l'employeur dans un délai au moins égal à la durée conventionnelle du préavis à laquelle s'ajoute la durée totale nécessaire pour la prise du congé de fin de carrière, de sorte que celui-ci commence après l'écoulement du délai indiqué à l'article 2.12 ou 4.10 de la convention collective, et se termine à la date d'expiration du contrat de travail.

Préretraite progressive : en cas de préretraite progressive d'un salarié ayant des droits inscrits à son compte, un accord entre l'employeur et le salarié déterminera les modalités d'imputation des heures inscrites au CET sur le temps de travail prévu pendant la préretraite. Dans le cas où la réduction de l'horaire de travail à zéro pendant toute la durée de la préretraite progressive ne permet pas la liquidation intégrale des droits, le reliquat du congé de fin de carrière est soldé au terme de la préretraite sur la base de l'horaire pratiqué avant la préretraite.

4.2. Congés pour convenance personnelle

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés en cours de carrière pour indemniser des congés pour convenance personnelle d'au moins 6 mois, cette durée minimale pouvant être réduite jusqu'à 3 mois avec l'accord exprès de l'employeur.

La durée du congé pour convenance personnelle est telle qu'elle permet la liquidation intégrale des droits inscrits au CET.

Le salarié doit déposer une demande écrite de congé 3 mois avant la date de départ envisagée.

L'employeur est tenu de répondre par écrit, dans le délai de 1 mois suivant la réception de la demande :

- soit qu'il accepte la demande ;

- soit, lorsqu'il n'est pas d'accord pour un congé compris entre 3 et 6 mois, qu'il la refuse ;

- soit qu'il la diffère de 6 mois au plus, auquel cas toute demande de congé d'au moins 6 mois formulée après ce délai d'attente devra être acceptée, sous la seule réserve du respect du délai de prévenance de 3 mois.

4.3. Congés légaux

Les droits affectés au CET peuvent enfin être utilisés en cours de carrière pour indemniser les congés suivants :

- congé parental d'éducation prévu par les articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail ;

- congé sabbatique prévu par les articles L. 122-32-17 et suivants du code du travail ;

- congé pour création ou reprise d'entreprise prévu par les articles L. 122-32-12, 13 et 28 du code du travail.

Ces congés sont pris dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

4.4. Congés correspondant à une réduction anticipée du temps de travail

Les repos visés à l'article 3.1 f du présent accord doivent être pris dans les 4 ans suivant l'ouverture des droits, à l'initiative du salarié et sous réserve d'un délai de prévenance de 1 mois.

Situation du salarié pendant le congé

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 18 décembre 1998 art. 25 en vigueur le lendemain de l'extension BO conventions collectives 98-52 étendu par arrêté du 17 février 1999 JORF 23 février 1999.

5.1. Indemnisation du salarié

Le congé pris selon l'une ou l'autre des modalités indiquées au paragraphe 4 est indemnisé au taux du salaire mensuel de base en vigueur au moment du départ en congé.

A l'égard des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu, l'indemnité versée a la nature d'un salaire. Le nom du congé indemnisé, sa durée au titre du mois considéré, et le montant de l'indemnité correspondante sont indiqués sur le bulletin de paye remis au salarié à l'échéance habituelle.

Un jour, une semaine et un mois de congé indemnisé sont réputés correspondre respectivement à l'horaire contractuel journalier, hebdomadaire et mensuel en vigueur au moment du départ en congé.

Lorsque la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le paiement est interrompu après consommation intégrale des droits.

L'utilisation de la totalité des droits inscrits au CET n'entraîne la clôture de ce dernier que s'ils ont été consommés au titre d'un congé de fin de carrière.

5.2. Statut du salarié en congé

Pendant toute la durée du congé, les obligations contractuelles autres que celles liées à la fourniture du travail subsistent, sauf disposition législative contraire.

Les garanties de prévoyance sont assurées dans les conditions prévues par l'article 1.26 de la convention collective.

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée du congé pour convenance personnelle ou de fin de carrière est assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

5.3. Fin du congé

A l'issue d'un congé visé au paragraphe 4.2, 4.3 ou 4.4, le salarié reprend son précédent emploi assorti d'une rémunération au moins équivalente.

A l'issue du congé de fin de carrière, le CET est définitivement clos à la date de la rupture du contrat de travail.

Le salarié ne pourra interrompre un congé pour convenance personnelle qu'avec l'accord de l'employeur, la date du retour anticipé étant alors fixée d'un commun accord. Il ne pourra interrompre un congé légal indemnisé que dans les cas autorisés par la loi. Le congé de fin de carrière ne peut être interrompu.

Cessation du compte épargne-temps

Article 6
En vigueur étendu

6.1. Rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit entraîne, sauf transmission dans les conditions indiquées au paragraphe 7, la clôture du CET.

Lorsque la rupture du contrat donne lieu à préavis conformément aux dispositions légales et conventionnelles, celui-ci peut être allongé par accord écrit des parties pour permettre la consommation de tout ou partie des droits inscrits au CET.

Dans le cas où aucun accord n'est intervenu sur les modalités d'indemnisation d'un congé à prendre avant la rupture du contrat, et dans le cas où l'accord intervenu n'a pas permis la liquidation totale des droits inscrits au CET, une indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée.

Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites au CET par le salaire de base en vigueur à la date de la rupture. Elle est versée mensuellement par fractions correspondant à l'horaire mensuel de l'intéressé, jusqu'à liquidation totale de la créance. Elle est soumise au régime social et fiscal des salaires.

Lorsque la rupture du contrat n'ouvre pas droit au préavis, l'indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée dans tous les cas, y compris en cas de faute grave ou lourde, dans les conditions indiquées à l'alinéa précédent.

Par dérogation au présent paragraphe, il est procédé comme indiqué au paragraphe 4.1 en cas de mise à la retraite, de départ volontaire à la retraite ou de préretraite progressive.

6.2. Renonciation au CET

Modalités de la renonciation :

Le salarié peut renoncer au CET dans les mêmes cas que ceux qui autorisent le déblocage anticipé des droits au titre du régime légal de la participation.

La renonciation est notifiée à l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, avec un préavis de 3 mois.

Le CET n'est clos qu'à la date de liquidation totale des droits du salarié.

La réouverture ultérieure d'un nouveau CET par le même salarié n'est pas possible avant le délai de 1 an suivant la clôture du CET.

Liquidation des droits :

Pendant la durée du préavis de 3 mois, un accord doit être recherché sur les possibilités de liquider, sous forme de congé indemnisé, les droits à repos visés au paragraphe 3.1. A défaut d'accord écrit, ou lorsque cet accord ne porte que sur une partie des droits inscrits au CET, les droits non liquidés donnent lieu à un repos annuel de 12 jours ouvrables s'ajoutant au congé principal visé à l'article 1.15 c de la convention collective ; ce repos sera pris d'année en année jusqu'à épuisement des droits, le CET étant clos au terme de la dernière fraction.

Les droits visés au paragraphe 3.2 sont liquidés sous forme d'indemnité compensatrice d'épargne-temps, dont les modalités de versement et le montant sont ceux indiqués au paragraphe 6.1.

Transmission du compte

Article 7

En vigueur étendu

La transmission du CET, annexe au contrat de travail, est automatique dans les cas de modification de la situation juridique de l'employeur visés à l'article L. 122-12 du code du travail.

Le transfert du CET entre deux employeurs successifs en dehors des cas prévus par l'article L. 122-12 n'est possible qu'entre entreprises du même groupe relevant du champ d'application de la convention collective des services de l'automobile. Ce transfert est réalisé par accord signé des trois parties ; à défaut d'accord, le CET est clos par l'employeur cédant conformément au paragraphe 6.1.

Application du présent accord

Article 8

En vigueur étendu

Les salariés ne pourront ouvrir un compte épargne-temps qu'après publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord, qui sera sollicité par les organisations signataires conformément aux articles L. 133-8 et L. 227-1 du code du travail.

L'affectation au CET des primes de fin d'année ne sera possible que si la loi le permet ; les organisations signataires conviennent d'effectuer les démarches visant à ce que soient réalisés les aménagements législatifs et réglementaires nécessaires.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi des Hauts-de-Seine ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nanterre, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

NOUVELLE ANNEXE : Compte épargne-temps

En vigueur non étendu

1. Objet

La présente annexe détermine, en application de l'article 1.12 de la convention collective, les conditions et limites dans lesquelles le compte épargne-temps (CET) peut être alimenté en temps ou en argent à l'initiative du salarié, lorsqu'aucun accord collectif d'entreprise ou d'établissement n'est applicable dans ce domaine.

Le CET est utilisé, à l'initiative du salarié, pour :

- se faire indemniser toute période d'absence non rémunérée ;

- obtenir un complément de rémunération ;

- alimenter l'épargne retraite personnelle par le transfert vers Inter-Auto-Plan.

2. Fonctionnement du compte

2.1. Ouverture du compte

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise peut ouvrir un CET.

Ce compte individuel est ouvert par l'employeur sur simple demande écrite du salarié mentionnant précisément quels sont les droits, énumérés ci-dessous, que celui-ci entend y affecter.

Le choix des éléments à affecter au CET est fixé par le salarié pour 12 mois. Le salarié qui souhaite modifier ce choix pour l'année suivante le notifie à l'employeur avant la fin de chaque échéance annuelle. A partir de cette notification, l'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour rendre effectifs les choix du salarié. Les droits nouveaux pris en compte sont ceux qui sont acquis au plus tôt dans le mois civil qui suit celui au cours duquel la notification a été faite à l'employeur.

Le compte individuel énumère et chiffre précisément chacun des éléments qui l'alimentent, selon les modalités précisées à l'article 3.

2.2. Alimentation du compte

Chaque salarié peut affecter à son compte tout ou partie des droits suivants :

a) Congés payés annuels, pour la durée excédant 24 jours ouvrables (5e semaine).

b) Congés payés supplémentaires pour ancienneté (art. 1.15 a), pour fractionnement (art. 1.15 c), ou congés spéciaux (art. 1.15 e).

c) Droits afférents à l'accomplissement des heures supplémentaires dans la limite du contingent annuel (heures supplémentaires, majorations de salaire, repos compensateurs légaux, repos de remplacement).

d) Jours de réduction du temps de travail.

e) Repos de durée équivalente aux heures travaillées un dimanche, prévu par l'article 1.10 b.

f) Indemnités découlant de la sujétion à des conditions d'emploi particulières (travail un jour férié, travail le dimanche, travail de nuit...).

g) Primes et indemnités pouvant compléter le salaire de base défini par l'article 1.16 a.

h) Primes de vente visées à l'article 6.04 de la convention collective, dans la limite de 10 % du montant brut dû au titre d'un mois quelconque.

i) Primes d'intéressement.

j) Sommes issues de la participation.

Le crédit inscrit au CET peut être complété par un abondement de l'employeur, en temps ou en argent. Dans ce cas, l'abondement doit être attribué à tous les salariés relevant du même groupe et ayant un compte, proportionnellement aux droits de chacun d'eux. Avant toute décision relative à la mise en place, la modification ou l'interruption de l'abondement, l'employeur consultera les représentants du personnel lorsqu'il en existe.

3. Tenue du compte

3.1. Etablissement du compte

Le compte est matérialisé par un document écrit permettant l'identification du salarié titulaire et comportant :

- la nature des droits qui y sont placés, chacun de ces droits faisant l'objet d'une rubrique distincte ;

- dans chacune de ces rubriques, le montant en jours, en heures et en fractions d'heure inscrit lors de chaque alimentation du compte, avec la date correspondante et le mode de calcul utilisé conformément aux dispositions des articles 3.2 et 3.3.

Ce document établi, mis à jour et conservé par l'employeur, peut être consulté à tout moment par le titulaire du compte. Une copie lui est remise au moins une fois par an.

3.2. Droits en argent

Les droits en argent sont convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dus, en temps équivalent et affectés au CET proportionnellement au salaire de l'intéressé, par application de l'une des formules suivantes. Le salaire mensuel de référence prend en compte, conformément à l'article 1.16 b de la convention collective, les parties fixes et les primes de vente versées notamment aux vendeurs de véhicules et aux salariés itinérants visés à l'article 6.05 de ladite convention collective.

Cas des salariés dont le temps de travail est compté en heures :

Somme affectée au CET/ (salaire mensuel de référence/ horaire mensuel contractuel) = temps de repos.

Exemple 1 : pour un salaire mensuel de référence (art. 1.16 b de 2 000 € et pour un horaire de 35 heures hebdomadaires, une prime de 150 € sera inscrite au CET ainsi : 2 000 / 151,66 = 13,187 ; crédit CET : 150/13,187 = 11,37 heures.

Cas des salariés dont le temps de travail n'est pas compté en heures :

Somme affectée au CET / (salaire mensuel de référence / 22 ou 30 selon le type de forfait) = temps de repos.

Exemple 2 : pour un forfait en jours avec un salaire mensuel de référence (art. 1.16 b) de 3 000 €, une prime de 150 € sera inscrite au CET ainsi : 3 000/22 = 136,36 ; crédit CET : 150/136,36 = 1,10 jour.

3.3. Droits en temps

Les droits en temps sont inscrits au CET pour leur valeur exprimée en heures ou en jours. Un décompte spécifique supplémentaire doit être effectué pour identifier les repos de durée équivalente dus en cas de dérogation temporaire ou exceptionnelle au repos dominical, tels que visés à l'article 2.2 e ci-dessus.

4. Utilisation du compte pour rémunérer une absence

Le salarié peut se faire indemniser toute période d'absence non rémunérée fondée sur l'exercice d'un droit légal ou conventionnel, ou autorisée par l'employeur. Afin de limiter les perturbations que l'absence peut engendrer, le salarié doit dans ce cas respecter un délai de prévenance minimum. A défaut de préavis légal ou conventionnel, ce délai est égal à 2 mois pour une absence de 3 mois ou davantage, et de 1 mois pour une absence inférieure à 3 mois, sauf accord de l'employeur pour écourter le délai. En cas de retour anticipé accepté par l'employeur, les droits non utilisés sont conservés.

Le salarié peut également utiliser ses droits pour cesser de manière progressive son activité en accord avec l'employeur, notamment dans le cadre de la fin de la

carrière professionnelle visée à l'article 1.24 b de la convention collective. L'accord précise dans ce cas les modalités de la cessation d'activité.

La durée de l'absence indemnisée est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté, conformément à l'article 1.13 de la convention collective. Elle n'est par ailleurs assimilée à du travail effectif pour le calcul des congés payés que pour les droits visés à l'article 2.2 a, b et d.

L'absence est rémunérée sur la base du salaire mensuel de référence calculé au moment du départ en congé.

Un jour, 1 semaine et 1 mois de congé indemnisés sont réputés correspondre respectivement à l'horaire contractuel journalier, hebdomadaire et mensuel en vigueur au moment du départ en congé.

Exemple 3 (pour un décompte du temps de travail en heures) : absence à rémunérer = 21 heures au cours du mois de mars ; salaire mensuel de référence de mars (- N) à février (N) = 2 000 € ; rémunération : (2 000/151,66) × 21 = 276,92 €.

Exemple 4 (pour un vendeur ayant un salaire de référence de 2 100 € = fixe moyen 900 € + primes moyennes 1 200 €, décompte du temps de travail en heures) : absence à rémunérer = 21 heures au cours du mois de mars ; salaire mensuel de référence de mars (- N) à février (N) = 2 100 € ; rémunération : (2 100/151,66) × 21 = 290,78 €.

Exemple 5 (pour un salarié au forfait en jours) : absence à rémunérer = 18 jours en mars et avril ; salaire mensuel de référence de mars (année N - 1) à février (année N) = 3 000 € ; rémunération : 3 000 / 22 × 18 = 2 454,54 €.

Par exception à l'alinéa ci-dessus, les droits faisant l'objet du décompte spécifique visé à l'article 3.3 sont rémunérés, pour les salariés visés au chapitre VI de la convention collective, sur la base de la partie fixe du salaire.

Exemple 6 (pour un vendeur ayant un fixe mensuel de 900 €, décompte du temps de travail en heures) : absence à rémunérer = 21 heures au cours du mois de mars, à déduire du compte « repos » de l'article 1.10 b ; salaire fixe de mars = 900 € ; rémunération : (900/151,66) × 21 = 124,62 €.

L'absence est rémunérée à la demande du salarié. A défaut d'indication contraire de sa part, la rémunération est assurée selon l'échéance mensuelle habituelle jusqu'à épuisement des droits.

5. Utilisation du compte pour compléter la rémunération

Le salarié peut à tout moment bénéficier d'une rémunération en échange de son crédit inscrit au CET, cette opération étant appelée « monétisation ».

Conformément à la loi, la monétisation des droits inscrits au titre des congés payés n'est autorisée que pour ceux de ces droits visés au b de l'article 2.2.

Dans le cas où la demande de monétisation excède un montant égal au salaire mensuel de référence, l'employeur peut différer, de 1 à 3 mois au maximum, le versement du surplus.

La somme due au salarié est égale à la valeur du nombre d'heures ou de journées inscrites au CET dont le salarié sollicite la monétisation, cette valeur étant calculée conformément aux dispositions de l'article 1.16 b de la convention collective.

6. Utilisation du compte pour constituer une épargne

Dans les entreprises adhérentes au PERCO-I visé a l'article 1.25 bis de la convention collective, et à la demande du salarié ayant un compte ouvert à Inter-Auto-Plan, l'employeur peut alimenter ce compte en y versant les droits inscrits au CET de ce salarié.

La demande du salarié et la monétisation des droits préalables au versement sont effectuées comme indiqué à l'article 5.

Les conditions, modalités et limites des versements effectués à ce titre sont celles prévues par l'article 4 du règlement d'Inter-Auto-Plan.

7. Plafond des droits inscrits au compte

Un CET ne peut comporter des droits supérieurs au plafond maximum de la garantie légale des salaires (AGS). Si ce plafond vient à être atteint, il incombe à l'employeur d'en informer le salarié par écrit et de l'inviter à liquider, dans le délai de 1 mois suivant la réception de cette information, tout ou partie de ses droits pour respecter cette limite. Cette invitation rappelle au salarié les diverses modalités possibles d'utilisation des droits fixées par les articles 4,5 et 6.

Le salarié dont le plafond des droits a été atteint notifie à l'employeur les modalités selon lesquelles il entend liquider ses droits selon l'une ou l'autre des modalités permises par le présent accord. A défaut de notification dans un délai de 2 mois suivant l'information faite par l'employeur, ce dernier lui verse une indemnité correspondant à la monétisation de l'ensemble des droits inscrits au CET.

8. Clôture du compte

En dehors des cas visés à l'article 9, le CET n'est clos que sur décision du salarié notifiée par écrit à l'employeur, après liquidation totale des droits conformément aux dispositions des articles 4,5 ou 6.

9. Situation du compte en cas de rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit entraîne, sauf transfert visé ci-dessous, la clôture du CET.

Lorsque la rupture du contrat donne lieu à préavis conformément aux dispositions légales et conventionnelles, celui-ci peut être allongé par accord écrit des parties pour permettre la consommation de tout ou partie des droits inscrits au CET.

Lorsque l'accord intervenu n'a pas permis la liquidation totale des droits, ou bien en l'absence de tout accord, ou en cas de rupture du contrat de travail sans préavis, une indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée pour clôturer le compte. Cette indemnité est calculée selon la même méthode que celle exposée à l'article 4 (exemples 3,4 et 5).

Par exception, les droits non liquidés à l'occasion de la rupture du contrat de travail sont transférés au nouvel employeur, lorsqu'un accord précisant les modalités de ce transfert est conclu entre l'actuel et un futur employeur avant la date de radiation des effectifs du salarié.

Le transfert du CET, annexe au contrat de travail, est automatique dans les cas de modification de la situation juridique de l'employeur visés à l'article L. 1224-1 du code du travail.

Champ d'application de la convention Avenant n° 53 du 25 septembre 2008

(1) Dispositions rendues obligatoires à l'exclusion :

- du commerce, de la réparation et de la location d'autocaravanes ;

- du commerce de gros de motocycles, de vélomoteurs et de cyclomoteurs.

(Arrêté du 13 juillet 2011, art. 1er)

CNPA ;

FFC ;

FNAA ;

FNCRM ;

UNIDEC ;

Professionnels du pneu ;

GNESA ;

SNCTA.

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CSNVA ;

FGMM CFDT ;

FTM CGT.

En vigueur étendu

Vu les articles L. 2222-1 du code du travail, relatif à la détermination du champ des conventions et accords, et L. 2261-2 du même code, relatif à la convention collective applicable ;
Vu le décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 portant approbation des nomenclatures d'activités et de produits françaises ;
Vu la nomenclature entrée en vigueur le 1er janvier 2008 (NAF rév. 2) ;
Vu l'article 1.01 de la convention collective,
Les organisations soussignées conviennent d'adapter comme suit le champ professionnel de la convention collective à la nouvelle NAF.

Article 1

En vigueur étendu

Le paragraphe c de l'article 1.01 est modifié comme suit :
« c) Entreprises assujetties en raison de leur activité principale
Sont tenus d'appliquer la présente convention collective les entreprises et établissements dont l'activité exclusive ou principale correspond à l'une de celles énumérées ci-dessous :

Commerce et réparation des véhicules automobiles

Sont incluses dans le champ de la convention collective les activités décrites ci-après, en référence aux codes APE suivants :
- 45.11Z "Commerce de voitures et de véhicules automobiles légers", concernant le commerce de gros et de détail, y compris sur internet, de tous véhicules automobiles neufs ou d'occasion de 3,5 tonnes ou moins, incluant les véhicules spéciaux tels qu'ambulances, minibus, véhicules tout terrain, autocaravanes, voiturettes. Sont exclues les activités de vente automobile réalisées par les sièges et établissements administratifs des sociétés assurant, pour une marque étrangère, l'organisation de l'importation et la représentation de cette marque en France.
- 45.19Z "Commerce d'autres véhicules automobiles", concernant le commerce de gros et de détail, y compris sur internet, des véhicules neufs ou d'occasion de plus de 3, 5 tonnes suivants : camions, remorques (sauf remorques de tourisme) et semi-remorques, véhicules de transport en commun, véhicules tout terrain, autocaravanes. Sont exclues les activités de vente de véhicules industriels réalisées par les sièges et établissements administratifs des sociétés assurant, pour une marque étrangère, l'organisation de l'importation et la représentation de cette marque en France.
- 45.20A "Entretien et réparation de véhicules automobiles légers", concernant la réparation mécanique, la maintenance et la réparation électrique et électronique, la réparation de la carrosserie et la peinture, la réparation et le remplacement des pneumatiques, la réparation et le remplacement des pare-brise et des vitres, la réparation des sièges de voiture, le lavage et le lustrage, la vidange, le montage de pièces et accessoires et le dépannage-remorquage (dépannage suivi ou non de remorquage pour réparation) des véhicules dont la vente est visée au code 45.11Z.
- 45.20B "Entretien et réparation d'autres véhicules automobiles ", concernant la réparation mécanique, la maintenance et la réparation électrique et électronique, la réparation de la carrosserie et la peinture, la réparation et le remplacement des pneumatiques, la réparation et le remplacement des pare-brise et des vitres, la réparation des sièges, le lavage et le lustrage, la vidange, le montage de pièces et accessoires et le dépannage-remorquage (dépannage suivi ou non de remorquage pour réparation) des véhicules dont la vente est visée au code 45.19Z.

Commerce d'équipements automobiles

Sont incluses dans le champ de la convention collective les activités décrites ci-après, en référence au code APE suivant :
- 45.32Z "Commerce de détail d'équipements automobiles", concernant le commerce de détail, y compris sur internet, de tout type de pièces, composants, fournitures, outils et accessoires de véhicules automobiles tels que pneumatiques, pots d'échappement, bougies, essuie-glaces, appareils d'éclairage.

Commerce et réparation des motocycles

Sont incluses dans le champ de la convention collective les activités décrites ci-après, en référence au code APE suivant :
- 45.40Z "Commerce et réparation de motocycles", concernant le commerce de gros et de détail de motocycles, de vélomoteurs, de cyclomoteurs, de quads non carrossés, de moto-neige et de pièces et d'accessoires pour ces véhicules, ainsi que l'entretien et la réparation de ces véhicules.

Commerce de carburants

Sont incluses dans le champ de la convention collective les activités décrites ci-après, en référence au code APE suivant :
- 47.30Z "Commerce de détail de carburants en magasin spécialisé", concernant le commerce de détail de carburants, de lubrifiants et de produits de refroidissement pour véhicules automobiles, poids lourds et motocycles.

Commerce et réparation des cycles

Sont incluses dans le champ de la convention collective les activités décrites ci-après, en référence aux codes APE suivants :
- 47.64Z "Commerce de détail d'articles de sport en magasin spécialisé", dans lequel est exclusivement visé le commerce de bicyclettes.
- 95.29Z "Réparation d'autres biens personnels et domestiques", dans lequel sont exclusivement visés l'entretien et la réparation de bicyclettes.

Location de véhicules automobiles

Sont incluses dans le champ de la convention collective les activités décrites ci-après, en référence aux codes APE suivants :
- 77.11A "Location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers", concernant la location de courte durée de voitures particulières et autres véhicules automobiles sans chauffeur de 3,5 tonnes ou moins.
- 77.11B "Location de longue durée de voitures et de véhicules automobiles légers", concernant la location de longue durée et la location-bail de voitures particulières et autres véhicules automobiles sans chauffeur de 3,5 tonnes ou moins.
- 77.39Z "Location et location-bail d'autres machines, équipements et biens matériels", dans lequel est exclusivement visée la location et la location-bail de motocycles et d'autocaravanes.

Services auxiliaires de l'automobile

Sont incluses dans le champ de la convention collective les activités décrites ci-après, en référence aux codes APE suivants :
- 52.21Z "Services auxiliaires des transports terrestres", dans lequel sont exclusivement visées :
- l'exploitation de parcs, aires, garages et emplacements, couverts ou non, de stationnement pour véhicules ;
- les services de remorquage et d'assistance routière de véhicules.
- 71.20A "Contrôle technique automobile", correspondant au contrôle périodique de tous types de véhicules avec la délivrance d'un procès-verbal.
- 81.29B "Autres activités de nettoyage", dans lequel est exclusivement visée l'activité de nettoyage des véhicules, de préparation des véhicules neufs et de rénovation des véhicules d'occasion non effectuée chez le client.

Enseignement de la conduite

Sont incluses dans le champ de la convention collective les activités décrites ci-après, en référence aux codes APE suivants :
- 85.53Z "Enseignement de la conduite", concernant l'activité des établissements d'enseignement à la conduite et à la sécurité routière préparant aux différents types de permis de conduire, ainsi que celle des centres de récupération des points du permis de conduire.
- 85.59B "Autres enseignements", dans lequel sont exclusivement visés les centres de formation des enseignants à la conduite et à la sécurité routière.

Démontage et recyclage des véhicules automobiles

Sont incluses dans le champ de la convention collective les activités décrites ci-après, en référence aux codes APE suivants :
- 45.32Z "Commerce de détail d'équipements automobiles ", lorsque l'activité de démontage et de recyclage de véhicules automobiles conduit essentiellement à vendre au détail des accessoires, pièces détachées et équipements d'occasion pour véhicules automobiles.
- 46.77Z " ommerce de gros de déchets et débris", lorsque l'activité de récupération des pièces automobiles réutilisables, associée aux opérations de collecte, de reconditionnement, de stockage et de livraison, fait relever l'entreprise du commerce de gros de déchets et débris métalliques et non métalliques et de matériaux de récupération. »

Article 2
En vigueur étendu

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches visées à l'article L. 2261-24 du code du travail pour l'extension du présent avenant, qui sera déposé conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Classification Avenant n° 13 du 29 mai 1986 Dispositions transitoires

Organisations patronales signatairese :

Chambre syndicale nationale du commerce et de la réparation de l'automobile (CSNCRA) ;

Chambre syndicale nationale des électriciens spécialistes de l'automobile (CSNESA) ;

Fédération nationale du commerce et de l'artisanat de l'automobile (FNCAA) (1) ;

Fédération nationale du commerce et de la réparation du cycle et du motocycle (FFNCRM) ;

Chambre nationale du commerce du pneumatique et de l'industrie du rechapage (CNNCPIR).

(1) Cette fédération a dénoncé, le 10 mars 1982, l'accord du 21 décembre 1981.

Fédération générale de la métallurgie CFDT ;

Fédération de la métallurgie CGT-FO ;

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CGC ;

Chambre syndicale nationale des voyageurs, représentants et cadres de vente de l'automobile (CSNVA).

Fédération nationale du commerce et de l'artisanat de l'automobile (FNCAA) a

dénoncé, le 10 mars 1982, l'accord du 21 décembre 1981.

TITRE Ier : MISE EN PLACE DE L'AVENANT N° 13

Article 1
En vigueur étendu

Tous les salariés, quelle que soit leur ancienneté, classés au moment de l'entrée en vigueur du présent avenant aux échelons 2 et 3 du niveau V, doivent être reclassés conformément aux indications suivantes :

- coefficient 340, position I, indice 100, cadre ;

- coefficient 365, position II, indice 110, cadre.

La prime d'ancienneté versée jusqu'alors à ces salariés sera intégrée au salaire de base à la date d'application de l'accord et ne figurera pas au bulletin de paie.

Article 2
En vigueur étendu

Tous les salariés, quelle que soit leur ancienneté, classés au moment de l'entrée en vigueur du présent avenant au niveau IV et au 1er échelon du niveau V, doivent être reclassés conformément aux indications suivantes :

- coefficient 260, position A, indice 80, maîtrise ;

- coefficient 275, position B, indice 85, maîtrise ;

- coefficient 290, position B, indice 90, maîtrise ;

- coefficient 315, position B, indice 95, maîtrise.

La prime d'ancienneté versée jusqu'alors à ces salariés sera intégrée au salaire de base à la date d'application de l'accord et ne figurera plus au bulletin de paie.

Article 3
En vigueur étendu

a) Tous les salariés, quelle que soit leur ancienneté, classés au moment de l'entrée en vigueur du présent avenant aux 2e et 3e échelons du niveau III, et affiliés à l'institution de retraite des cadres de la profession (institution AGIRC n° 32) (1) doivent être reclassés conformément aux indications suivantes :

- coefficient 225, position A, indice 70, maîtrise ;

- coefficient 240, position A, indice 75, maîtrise.

La prime d'ancienneté versée jusqu'alors à ces salariés sera intégrée au salaire de base à la date d'application de l'accord et ne figurera plus au bulletin de paie.

b) Tous les salariés classés au moment de l'entrée en vigueur du présent avenant aux 2e et 3e échelons du niveau III et non affiliés à l'institution de retraite des cadres de la profession (institution AGIRC n° 32) (1) conservent leur classement actuel.

Ces salariés relèvent du chapitre III de la convention collective traitant des ouvriers et employés. Ils bénéficient de la prime d'ancienneté dans les conditions de l'article 2.05 de la convention.

(1) Ou à défaut à une autre caisse de retraite membre de l'AGIRC.

Article 4

En vigueur étendu

Tous les salariés classés au moment de l'entrée en vigueur du présent avenant en-dessous du niveau III, 2e échelon, conservent sans modification leur classement actuel.

Article 5

En vigueur étendu

Les employeurs ayant procédé à un ou plusieurs reclassements, en application des articles 1er, 2 et 3 du présent titre, sont invités à examiner dans les meilleurs délais la situation des cadres placés en position II antérieurement au 1er janvier 1987 afin de veiller à un positionnement hiérarchique équitable des uns et des autres. L'ensemble de cet examen doit conduire à une classification cohérente et continue de l'ensemble de l'encadrement de l'entreprise, maîtrise et cadre.

Article 6

En vigueur étendu

Chaque salarié "Maîtrise" se verra notifier par écrit, au plus tard le 1er décembre 1986, la position et l'indice qui lui seront attribués. En cas de contestation, l'employeur disposera d'un délai de 1 mois à compter de cette notification pour faire connaître sa réponse.

Article 7

En vigueur étendu

Le présent titre est applicable à partir du 1er janvier 1987.

TITRE II : ENGAGEMENTS CONSECUTIFS A L'AVENANT N° 13

Article 1

En vigueur étendu

Au 1er avril 1987, au 1er avril 1988 et au 1er avril 1989, la hausse de la valeur du point d'indice pour la grille des minima maîtrise-cadres sera à chaque fois supérieure de 1,8% à la hausse moyenne appliquée aux coefficients 215, 225, 240 de la grille des minima ouvriers-employés.

Article 2

En vigueur étendu

Courant 1987, courant 1988, courant 1989, les salariés maîtrise transférés le 1er janvier 1987 d'un coefficient sur un indice maîtrise ou cadre devront bénéficier au cours de chacune de ces années d'une hausse de 1,8 % de leur salaire réel de base au titre de la seule intégration de la prime d'ancienneté.

Article 3

En vigueur étendu

S'agissant du personnel directement affecté à la vente de véhicules, l'augmentation prévue à l'article 2 du présent titre ne pourra être inférieure à 1,8 % du salaire minimal conventionnel correspondant à l'indice du salarié. La somme ainsi calculée sera intégrée au fixe versé au salarié.

Article 4

En vigueur étendu

L'obligation de hausse de 1,8 % prévue à l'article 2 ne s'applique pas aux primes, intéressements ou abondements de toute nature éventuellement versés par l'entreprise.

Périodes d'essai Avenant n° 54 du 21 janvier 2009

CNPA ;

FFC ;

FNAA ;

FNCRM ;

UNIDEC ;

Professionnels du pneu ;

GNESA ;

SNCTA.

CFE-CGC ;

CSNVA ;

CGT-FO ;

CFTC.

En vigueur étendu

Vu la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail ;
Vu les articles L. 1221-19 et suivants du code du travail ;
Vu la convention collective, notamment ses articles 2.02 et 4.03 ;
Considérant la volonté des organisations soussignées de poursuivre, en ce qui concerne les périodes d'essai, l'objectif de sécurisation des parcours professionnels recherché par l'accord interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail ;
Considérant que la sécurisation juridique des périodes d'essai nécessite, tant pour les candidats à un emploi que pour les entreprises, une adaptation de la convention collective aux dispositions de la loi susvisée, l'objectif étant de faciliter une appréciation objective de l'adéquation du salarié à l'emploi offert et de l'adéquation de l'emploi recherché aux souhaits du salarié,
les organisations soussignées conviennent de ce qui suit :

Article 1

En vigueur étendu

L'article 2.02 « Période d'essai » de la convention collective est modifié comme suit :

« Article 2. 02
Période d'essai

a) Possibilité d'une période d'essai
Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai, d'une durée maximale de 2 mois, permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.
Si les parties au contrat de travail en conviennent lors de la signature du contrat de travail, la période d'essai peut être renouvelée 1 fois pour une durée au plus égale à la durée initiale.
En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.
b) Fin de la période d'essai
Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.
Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :
1° 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
2° 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
3° 2 semaines après 1 mois de présence ;
4° 1 mois après 3 mois de présence.
La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.
c) Inscription de la période d'essai dans le contrat de travail
La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Un salarié ne peut être considéré en période d'essai que si le contrat de travail visé à l'article 2.03 le stipule expressément. Dans ce cas, le contrat de travail indiquera la durée et les modalités de l'essai, en conformité avec les dispositions du paragraphe a. A l'inverse, les dispositions du paragraphe b s'appliqueront automatiquement, sans qu'il soit nécessaire de les inscrire dans le contrat de travail. »

Article 2

En vigueur étendu

L'article 4.3 « Période d'essai » de la convention collective est modifié comme suit :

« Article 4.3
Période d'essai

a) Possibilité d'une période d'essai
Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai, d'une durée maximale de 3 mois pour les agents de maîtrise, et de 4 mois pour les

cadres. Cette période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.
Si les parties au contrat de travail en conviennent lors de la signature du contrat de travail, la période d'essai peut être renouvelée 1 fois pour une durée au plus égale à la durée initiale.
En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.
b) Fin de la période d'essai
Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.
Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :
1° 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
2° 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
3° 2 semaines après 1 mois de présence ;
4° 1 mois après 3 mois de présence.
La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.
c) Inscription de la période d'essai dans le contrat de travail
La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Un salarié ne peut être considéré en période d'essai que si le contrat de travail visé à l'article 4. 2 le stipule expressément. Dans ce cas, le contrat de travail indiquera la durée et les modalités de l'essai, en conformité avec les dispositions du paragraphe a. A l'inverse, les dispositions du paragraphe b s'appliqueront automatiquement, sans qu'il soit nécessaire de les inscrire dans le contrat de travail. »

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 4
En vigueur étendu
Le présent avenant entrera en vigueur après la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension qui le concerne.

Avenant n° 1-09 du 21 janvier 2009 relatif aux contrats d'apprentissage

(1) Accord étendu sous réserve du respect du principe « à travail égal, salaire égal » résultant des dispositions des articles L. 2261-22, L. 2271-1 8 et L. 3221-2 du code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 21 février 2007, arrêt n° 407).

(Arrêté du 23 juillet 2009, art. 1er)

CNPA ;

FFC ;

FNAA ;

FNCRM ;

UNIDEC ;

GNESA ;

Professionnels du pneu ;

SNCTA.

CFDT ;

CFE-CGC ;

CSNVA ;

CGT-FO ;

CFTC.

En vigueur étendu

Vu les textes légaux et réglementaires relatifs à la réforme du baccalauréat professionnel, et disposant de sa préparation en 3 ans ;
Vu l'article 1.18 de la convention collective nationale des services de l'automobile ;
Vu l'accord paritaire national du 27 novembre 2007, article 4, soulignant l'importance de l'apprentissage en CFA, comme dispositif principal et prioritaire de l'accès aux diplômes d'Etat pour l'ensemble des domaines techniques professionnels de la branche des services de l'automobile ;

Vu la précédente délibération n° 12-07 du 20 décembre 2007 relative à la réforme du baccalauréat professionnel en 3 ans, et notamment les principes directeurs qu'elle fixe ;
Considérant la conjoncture économique difficile de la branche professionnelle ;
Considérant par ailleurs l'importance des effectifs des jeunes susceptibles de préparer cette certification dans le cadre de l'apprentissage ;
Considérant que les titulaires du baccalauréat professionnel par l'apprentissage constituent un vivier particulièrement important pour le développement harmonieux des formations professionnelles de l'enseignement supérieur ;
Considérant la ferme volonté des partenaires sociaux de la branche d'éviter toute discrimination entre l'apprentissage et les formations sous statut scolaire ;
Considérant le soutien qu'apportera en 2009 l'ANFA, aussi bien sur le plan financier que sur le plan pédagogique, aux centres de formation d'apprentis pour accompagner leur mise en oeuvre de la réforme,
les organisations signataires décident :

Article 1
En vigueur étendu

Les contrats d'apprentissage préparant, dans le cadre d'un cycle de 3 ans, au baccalauréat professionnel « Maintenance automobile » et à ses options, et au baccalauréat professionnel « Réparation carrosserie », qui seront conclus entre le 1er mai 2009 et le 30 novembre 2009, font l'objet d'une suspension provisoire de l'application des dispositions de l'article 1.18, alinéa 3, relatives à la rémunération des bénéficiaires.
La rémunération fixée dans les contrats visés ci-dessus ne pourra être inférieure au barème pour 35 heures de l'échelon 3 pendant la première année, de l'échelon 6 pendant la seconde année, et de l'échelon 9 pendant la troisième année, affecté du pourcentage prévu par la réglementation en vigueur, selon la situation du jeune.

Article 2
En vigueur étendu

La possibilité de se présenter aux épreuves du CAP sera systématiquement proposée aux jeunes visés à l'article 1er, durant leur cursus de 2 ans, dans le cadre du contrôle en cours de formation.

Article 3
En vigueur étendu

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension de la présente délibération.

Emploi et temps de travail Avenant n° 27 du 28 mai 1996

CNPA ;

CSNESA ;

FFC ;

FNCAA ;

FNCRM ;

SNCTA ;

Les professionnels du pneu.

CFTC ;

FGMM-CFDT.

En vigueur étendu
Les organisations professionnelles et syndicales de salariés soussignées,

Vu le préambule de la convention collective ;

Vu la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation priofessionnelle ;

Vu la directive n° 93/104 du Conseil de l'Union européenne du 23 novembre 1993 ;

Vu la lettre du 10 mai 1994 du ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, invitant la branche des services de l'automobile à adopter un dispositif conventionnel spécifique en matière d'aménagement du temps de travail ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 relatif à l'emploi invitant les branches professionnelles à conclure des accords sur l'organisation du temps de travail sur l'année et la réduction de la durée du travail, sur les heures supplémentaires, sur le travail à temps partiel, sur le développement des compensations en temps de repos à la place de compensations financières et sur le compte épargne-temps ;

Vu l'accord national interprofesisonnel du 31 octobre 1995 relatif à la politique contractuelle ;

Vu l'avenant n° 25 du 7 février 1995 relatif à l'organisation du temps de travail ;

Vu le protocole de conciliation conclu le 16 janvier 1996 en vue de mettre un terme au litige survenu à l'occasion de la signature de l'avenant n°25, et la négociation complémentaire qui en a découlé ;

Considérant leur volonté commune de mettre à la disposition des entreprises et des salariés de la profesion de mesures tendant à réduire le temps de travail tout en améliorant la disponibilité de l'entreprise aux demandes de sa clientèle et facilitant l'accès des salariés au temps choisi ;

Considérant que ces mesures sont susceptibles d'aider au maintien de l'emploi, et, dans de nombreux cas, de faciliter l'embauche, en particulier des jeunes,

sont convenues de ce qui suit :

TITRE IV : APPLICATION DE L'AVENANT N° 27 DANS LE CADRE DES NEGOCIATIONS SUR L'EMPLOI ET LE TEMPS DE TRAVAIL

Article 17

En vigueur étendu

Le présent avenant est une étape marquant les points d'accord à la date de sa signature. En effet les signataires considèrent que l'ensemble des problèmes posés aujourd'hui par l'emploi ainsi que par l'évolution nécessaire de l'organisation des entreprises nécessitent d'envisager d'aller plus loin dans un certain nombre de domaines, et en particulier les suivants :

- mesures pouvant conduire à inciter à de nouvelles réductions du temps de travail ;

- mesures pouvant inciter à remplacer les compensations ou avantages financiers par des compensations en repos ;

- mesures propres à favoriser le développement du travail à temps partiel choisi, en améliorant notamment les compléments d'épargne et de retraite, selon les possibilités permises par les partenaires sociaux interprofessionnels et par les pouvoirs publics ;

- mesures tendant à limiter l'emploi des vendeurs le dimanche dans le cadre des dérogations exceptionnelles ou temporaires accordées par autorisation administrative ;

- mesures permettant de faire évoluer le régime conventionnel des astreintes institué par le présent avenant ;

- mesures permettant l'extension et le développement des préretraites progressives ;

- mesures permettant la gestion des comptes épargne-temps par un organisme national ;

- articulation des temps de travail, des temps de repos et des temps de formation ;

- mise en oeuvre dans la branche, de l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995 relatif à la politique contractuelle dans l'entreprise.

La recherche permanente d'orientations nouvelles en faveur de l'emploi, toujours susceptible d'entraîner une modification des règles de droit en matière d'organisation du travail, et l'invitation renouvelée des pouvoirs publics et des partenaires sociaux interprofessionnels à trouver des solutions spécifiques au niveau des branches, conduisent les organisations signataires à s'engager à ouvrir une nouvelle négociation en octobre 1996, et à faire le point de l'état de leur avancement au plus tard en février 1997.

En outre, les organisations signataires conviennent de demander aux partenaires sociaux interprofessionnels, dès la signature du présent accord, d'étudier toutes les possibilités de financement du fonds paritaire d'intervention en faveur de l'emploi, propres à favoriser au sein de la branche la réduction du temps de travail, l'amélioration du dispositif de départ anticipé créé par l'accord du 6 septembre 1995, le développement des préretraites, et le renforcement des garanties au bénéfice des salariés à temps partiel choisi.

Article 18

En vigueur étendu

Le présent avenant n° 27 fera l'objet du dépôt légal visé à l'article L. 132-10 du code du travail. Il entrera en vigueur à la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 19

En vigueur étendu

Les organisations signataires s'engagent à effectuer dans les meilleurs délais les démarches nécessaires à l'extension des titres Ieer, IIet III du présent avenant.

Article 20

En vigueur étendu

Sans préjudice des engagements de négociations visées à l'aarticle 17, la commission paritaire nationale sera réunie dans le délai de 3 ans suivant l'entrée en vigueur du présent avenant, qui se substitue intégralement à l'avenant n° 25 du 7 février 1995, pour dresser un bilan global de son application.

Temps de déplacement professionnel Avenant n° 49 du 13 février 2007

La FNAA ;
Les professionnels du pneu ;
Le GNESA ;
La FNCRM ;
L'UNIDEC ;
Le SNCTA ;
La FFC ;
Le Conseil national des professions de l'automobile (CNPA),

La CFE-CGC métallurgie ;
FO ;
CFTC,
La CSNVA,

En vigueur étendu

Vu la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005, notamment son article 69 relatif au temps de déplacement professionnel ;

Vu la convention collective, notamment son article 1.09 relatif à l'organisation du travail,

conviennent de ce qui suit :

Article 1

En vigueur étendu

Il est créé un article 1.09 ter de la convention collective, ainsi rédigé :

Article 2

En vigueur étendu

Le 2e alinéa de l'article 1.16 a "Salaires minima conventionnels garantis " comporte une énumération en 8 points des éléments à exclure de la vérification du minimum garanti. Après le 1er point est inséré un nouveau point ainsi libellé :

- Les indemnités de déplacement professionnel visées à l'article 1.09 ter.

Article 3

En vigueur étendu

Un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter de dispositions moins favorables aux salariés que celles du présent avenant.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt.

Article 5

En vigueur étendu

L'extension du présent avenant n° 49 sera demandée conformément à l'article L. 133-8 du code du travail.

Fait à Suresnes, le 13 février 2007.

Réduction et modulation de la durée du travail Accord du 28 mai 1996

CNPA ;

CSNESA ;

FFC ;

FNCAA ;

FNCRM ;

SNCTA ;

Les professionnels du pneu.

FGMM-CFDT.

En vigueur non étendu

Les organisations professionnelles et syndicales de salariés soussignées,

Vu l'accord national interprofessionnel sur l'emploi du 31 octobre 1995, invitant les branches professionnelles à engager des négociations sur l'ensemble des questions liées au temps de travail, notamment sur l'organisation du temps de travail sur l'année et la réduction de la durée du travail ;

Vu le code du travail, et notamment l'article L. 212-8 (II) ;

Vu la convention collective des services de l'automobile, et notamment l'article 1.11 modifié par avenant n° 27 du 28 mai 1996 ;

Considérant l'intérêt qui s'attache au développement, dans les entreprises de la branche professionnelle, d'un système de modulation des horaires susceptibles, grâce à l'adaptation aux fluctuations d'activité qui en découle, de réduire effectivement le temps de travail dans un sens favorable à l'emploi ;

Considérant que les divers services de l'automobile sont particulièrement concernés par les fluctuations de charge, aussi bien saisonnières que conjoncturelles, et que ces fluctuations sont susceptibles de fragiliser l'équilibre financier des entreprises, notamment celles de petite dimension ;

Considérant également qu'une meilleure prévision des charges permet, en période de faible activité, d'éviter les recours au chômage partiel et de laisser du temps libre tout en garantissant la régularité des rémunérations,

sont convenues de proposer, aux seules entreprises dans lesquelles sont effectuées des heures supplémentaires au-delà du seuil défini par le présent accord, un système d'organisation du temps de travail permettant de réduire l'horaire de travail à 39 heures en moyenne annuelle.

Définition de la modulation

Article 1

En vigueur non étendu

La modulation est un système de variation de l'horaire hebdomadaire de travail en fonction des variations saisonnières d'activité ou des à-coups conjoncturels, tel que, calculé sur l'année, l'horaire moyen soit égal à 39 heures, par compensation entre les périodes de forte activité et de faible activité.

L'adoption de ce mode d'organisation du travail doit être de nature à faciliter l'embauchage de nouveaux salariés à temps plein ou à temps partiel, dans un délai variable selon le volume d'heures progressivement dégagé, qui dépend lui-même du nombre total de salariés employés dans l'entreprise ou l'établissement considéré.

Les heures de travail comprises entre la durée légale et le plafond hebdomadaire défini à l'article 6 ne constituent pas des heures supplémentaires ; de ce fait, elles ne supportent ni majorations de salaire ni repos compensateurs et ne s'imputent pas sur le contingent annuel libre. Conformément à la loi, cette dérogation demeure subordonnée à la condition que toutes les heures accomplies en cours d'année au-dessus de la 39e heure hebdomadaire soient compensées, avant la fin de la période de modulation, par autant d'heures en dessous de la 39e.

Condition d'application du présent accord

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord est ouvert aux seules entreprises qui auront délivré à leur personnel ouvrier et employé, dans les 12 mois précédant son entrée en application, au moins 20 % de bulletins de salaire mentionnant l'accomplissement d'heures supplémentaires.

Dans le cas où l'entreprise comporte un ou plusieurs établissements distincts, la condition ci-dessus est appréciée au niveau de chaque établissement concerné ou au niveau de l'entreprise, selon que l'employeur envisage l'application du présent accord à un seul, plusieurs ou à la totalité des établissements.

Modalités d'application aux salariés

Article 3
En vigueur non étendu

3.1. Application aux diverses catégories de personnel

Dès lors que la condition visée à l'article 2 est respectée, la modulation des horaires peut s'appliquer à l'ensemble du personnel de l'entreprise ou de l'établissement concerné, ou bien à un ou plusieurs groupes bien identifiés de salariés, tels que ceux définis par l'article 3.04 de la convention collective. Dans ce dernier cas, chaque groupe de salariés peut avoir un rythme et des périodes de modulation qui lui sont propres.

Sont essentiellement concernés par la modulation des horaires les ouvriers et employés définis au chapitre III de la convention collective. La situation particulière du personnel d'encadrement est traitée à l'article 4.

Le personnel directement affecté à la vente de véhicules, chargé de prospecter la clientèle dans un secteur géographique déterminé, ne peut pas, en raison de ses conditions de travail et de son mode de rémunération, être concerné par la modulation.

3.2. Application en fonction de la nature du contrat de travail

Tous les salariés à temps plein sous contrat à durée indéterminée dont la durée du travail excède les limites du temps partiel prévues par l'article 1.10 de la convention collective peuvent avoir un horaire modulé dès leur embauchage et jusqu'au terme du préavis.

Les salariés sous contrat à durée déterminée peuvent avoir un horaire modulé comme les salariés du groupe ou de l'établissement auquel ils sont affectés. Lorsque la durée du contrat du salarié dont l'horaire est modulé est inférieure à 1 an, la régularisation visée au paragraphe 8.4 sera effectuée au terme du contrat.

Les jeunes sous contrat de formation en alternance ne peuvent avoir d'horaires modulés que dans la mesure où ceux-ci sont compatibles avec les obligations de formation pratique et théorique qui incombent à l'employeur. En tout état de cause, ces jeunes doivent être assurés de percevoir, chaque mois, le salaire minimum prévu par la législation en vigueur.

Organisation du temps de travail du personnel d'encadrement

Article 4
En vigueur non étendu

La démarche de réduction et de flexibilité des horaires conduit à examiner la situation individuelle de chaque membre du personnel d'encadrement, en fonction des possibilités d'une mesure précise de son temps de travail.

4.1. Personnel d'encadrement

dont les fonctions n'imposent aucune condition particulière d'horaire

Il s'agit notamment des cadres dont le temps de travail ne peut être précisément mesuré, de ceux qui jouissent d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail, et de ceux qui accomplissent une part importante de leur activité à l'extérieur de l'entreprise.

La modulation des horaires, qui suppose la capacité de les mesurer, ne peut pas s'appliquer à cette catégorie ; ces salariés pourront cependant avoir, à leur demande, un entretien avec l'employeur pour examiner les incidences que la nouvelle organisation des horaires peut avoir sur l'exercice de leurs fonctions.

4.2. Autres membres du personnel d'encadrement

dont l'horaire est imposé

L'application du régime de modulation des horaires nécessite un accord préalable entre l'employeur et l'intéressé sur les conditions et modalités du décompte des horaires :

- ceux qui sont rémunérés au temps de travail se verront appliquer l'ensemble des dispositions de l'accord de modulation ;

- ceux qui bénéficient d'une rémunération forfaitaire sur la base de 169 heures se verront également appliquer l'ensemble des dispositions du présent accord, sauf accord écrit contraire ;

- ceux qui bénéficient d'une rémunération forfaitaire sur une base supérieure à 169 heures pourront soit se voir appliquer l'ensemble des dispositions du présent accord à condition de convenir d'une réduction d'horaire à trente-neuf heures effectives en moyenne annuelle assortie d'une réduction de la rémunération forfaitaire correspondante, soit bénéficier de jours de congé supplémentaires par un droit au cumul sur une année des demi-journées supplémentaires de repos prévues par l'article 4.05 c de la convention collective.

Périodes de modulation

Article 5
En vigueur non étendu

5.1. Entrée dans le régime de modulation

Dès lors que la phase préparatoire visée à l'article 7 est achevée, la modulation entre en vigueur, pour tous les salariés concernés, le premier jour du mois civil fixé par l'employeur.

5.2. Durée de la modulation

Chaque période de modulation est égale à 12 mois consécutifs.

5.3. Fin de la période de modulation

Il ne peut être mis fin à la modulation des horaires avant l'achèvement d'un cycle de 12 mois.

Avant la fin de chaque période de douze mois de modulation, les représentants du personnel, lorsqu'il en existe, seront consultés sur les conditions de réalisation de la modulation en cours et sur l'opportunité de renouveler la modulation pour la période annuelle suivante.

En cas de poursuite du régime de modulation, ils seront consultés sur le programme indicatif de l'année à venir, avant que celui-ci soit communiqué aux salariés.

Durée du travail

Article 6

En vigueur non étendu

6.1. Durée moyenne du travail

La durée hebdomadaire moyenne du travail pendant la période de modulation doit être égale à 39 heures.

Cette moyenne de 39 heures est respectée lorsque le volume annuel des heures de travail effectif est égal à l'horaire quotidien normal multiplié par le nombre de jours effectivement travaillés dans l'année, le calcul étant effectué comme indiqué en annexe au présent accord.

6.2. Amplitude de la modulation

En période de forte activité, l'horaire de travail ne peut dépasser 44 heures par semaine.

En période de faible activité, aucun plancher hebdomadaire d'heures de travail n'est imposé, ce qui peut permettre de donner une semaine complète de congé.

6.3. Dépassement exceptionnel de la limite de 44 heures

En cas de dépassement exceptionnel par un salarié du plafond hebdomadaire de 44 heures, en raison d'une urgence non prévue, chaque heure de dépassement est une heure supplémentaire payée en plus du salaire lissé du mois en cours, assortie de la majoration et ouvrant droit au repos compensateur conformément à la loi.

Le paiement de ces heures de dépassement individuel exceptionnel ne permet pas pour autant de les exclure du décompte du volume annuel des heures de travail correspondant à 39 heures en moyenne annuelle. Ces heures de dépassement exceptionnel du plafond de 44 heures devront par conséquent, comme celles comprises entre 39 et 44 heures, être compensées par autant d'heures en dessous de 39 de façon à respecter la moyenne annuelle de 39 heures hebdomadaires.

6.4. Manques d'activité imprévus

En cas de manque d'activité imprévu, le recours au chômage partiel ne pourra être décidé qu'après avoir envisagé toutes les possibilités de modulation pouvant permettre de l'éviter. En tout état de cause, l'employeur ne pourra solliciter l'indemnisation des salariés concernés au titre du chômage partiel que dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- lorsque l'horaire pouvant être effectivement assuré est inférieur d'au moins 4 heures à l'horaire initialement prévu ;

- ou lorsqu'il apparaît, quelle qu'ait pu être l'ampleur des insuffisances d'activité en cours d'année, que les heures perdues ne pourront être suffisamment compensées d'ici à la fin de la période de modulation pour atteindre le volume initialement prévu.

Mise en place de la modulation

Article 7

En vigueur non étendu

7.1 Elaboration d'un projet

Les représentants du personnel, lorsqu'il en existe, doivent être préalablement consultés sur le projet établi par l'employeur, qui indique notamment :

- les catégories de salariés et, le cas échéant, les groupes de salariés (ateliers, magasin, etc.) concernés ;

- la date d'entrée des horaires dans le régime de modulation ;

- le programme indicatif de la modulation pour les douze mois considérés ;

- le délai dans lequel les horaires exacts à effectuer seront confirmés ;

- les modalités de rémunération découlant de la modulation.

Dès lors qu'un projet définitif est arrêté, l'employeur portera les éléments d'information ci-dessus à la connaissance du personnel, au moins un mois avant l'entrée en vigueur du régime de modulation.

7.2. Programme annuel de modulation

Le calendrier de la modulation détermine les semaines ou les mois de faible et de forte activité, ainsi que l'horaire hebdomadaire indicatif qui sera pratiqué pendant chacune de ces périodes. Il indique également, s'il en est prévu, les variations de la répartition des jours de travail dans la semaine.

7.3. Délai de prévenance

Les salariés devront être informés au moins une semaine à l'avance des changements apportés au calendrier de modulation en fonction de la variation des charges de travail.

Rémunération

Article 8
En vigueur non étendu

8.1. Lissage des rémunérations

La rémunération servie mensuellement est calculée sur la base de l'horaire moyen et est indépendante de l'horaire réellement accompli dans la limite de 44 heures par semaine.

Les heures accomplies au-delà de la quarante-quatrième hebdomadaire sont rémunérées comme indiqué au paragraphe 6-3.

L'employeur devra tenir pour chaque salarié dont l'horaire de travail est modulé un compte individuel de compensation faisant apparaître distinctement, pour chaque semaine, les diverses catégories d'heures de présence et d'absence énumérées en annexe au présent accord.

Un double de ce document est remis chaque mois aux salariés concernés, en même temps que leur bulletin de salaire.

8.2. Absences

Les congés et absences rémunérées de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Les retenues sur salaire correspondant aux congés sans solde et autres absences non rémunérées sont égales à 1/169 du salaire mensuel lissé par heure d'absence par rapport à l'horaire prévu.

8.3. Vérifications annuelles

En fin de période de modulation, l'employeur vérifie pour chaque salarié que les heures ouvrant droit à rémunération ont bien été payées, que le volume d'heures correspondant au programme indicatif a été assuré, et que la moyenne de 39 heures a été respectée.

Dans le cas où une régularisation s'avère nécessaire, celle-ci est effectuée sur le salaire du 12e mois de la modulation. Toutefois, il est admis que la régularisation soit effectuée sur le mois suivant immédiatement, dans le cas où l'horaire exact du 12e mois n'a pu être connu avec certitude à la date d'établissement des bulletins de salaire.

8.4. Entrée ou sortie des effectifs en cours d'année

Lorsque le salarié n'a pas accompli la totalité de la période de modulation du fait de son entrée ou de sa sortie des effectifs en cours d'année, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire de 39 heures.

Toutefois, en cas de licenciement pour motif économique, le salarié conservera le supplément de rémunération éventuellement constaté par rapport à son salaire lissé.

Dépassement imprévu de la moyenne annuelle de 39 heures

Article 9
En vigueur non étendu

Dans le cas exceptionnel où il serait constaté, au terme de la période de modulation, que la moyenne annuelle de 39 heures a été dépassée, chaque heure excédant le volume annuel visé au paragraphe 6.1 ouvre droit à un repos de 1 heure 20 minutes, même si cette heure a déjà donné lieu en cours d'année à majoration de salaire en raison du dépassement de la limite hebdomadaire de 44 heures.

Ce repos doit être pris dans le délai maximum de 6 mois suivant la fin de la période de modulation ; il n'entraîne aucune diminution de la rémunération. L'employeur et le salarié fixent d'un commun accord les modalités et la date du repos, qui peut être pris en une ou plusieurs fois.

Prime de modulation

Article 10
En vigueur non étendu

Les salariés dont l'horaire de travail est modulé bénéficient d'une prime mensuelle de modulation.

Cette prime de modulation s'ajoute au salaire lissé ; elle est égale, pour chaque salarié concerné, à 3 %du salaire minimum conventionnel pour 39 heures, tel que défini par l'accord national de salaires en vigueur. En cas d'absence non indemnisée, le montant de la prime est réduit de 1/169 par heure d'absence.

Interruption du régime de réduction-modulation

Article 11
En vigueur non étendu

Lorsque l'employeur décide d'interrompre la réduction-modulation des horaires au terme d'une ou plusieurs années d'application du présent accord, les salariés

doivent être informés au moins 1 mois à l'avance des suites de cette décision, qui sont :

- soit l'application de l'accord national de réduction-annualisation conduisant à une réduction à 38 heures de l'horaire en moyenne annuelle ;

- soit le retour au droit commun des 39 heures hebdomadaires, avec application de l'article 1.09 b relatif aux heures supplémentaires et suppression du versement de la prime de modulation.

Adaptation de l'accord de réduction-modulation

Article 12
En vigueur non étendu

12.1. Accords d'adaptation

Le régime de réduction-modulation des horaires de travail peut être adapté par un accord d'entreprise conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, sous réserve que cet accord d'entreprise se réfère au présent accord national et qu'il mentionne expressément que les garanties adaptées sont globalement au moins équivalentes à celles prévues par le présent accord.

Toutefois, les principes relatifs à la durée de la période de modulation, au lissage de la rémunération et au plafond de modulation ne pourront être mis en cause par accord d'entreprise.
12.2. Accords d'entreprise conclus antérieurement
à l'entrée en vigueur du présent accord

Conformément à la loi, les accords d'entreprise ayant institué un régime de modulation des horaires devront être adaptés en tant que de besoin au présent accord, afin d'assurer globalement des garanties au moins équivalentes compte tenu, notamment, de l'horaire moyen appliqué dans ces entreprises.

Toutefois, l'existence du présent accord ne peut être, à elle seule, la cause d'un relèvement de la durée hebdomadaire moyenne du travail dans les entreprises qui appliquent un accord de modulation autour d'un horaire inférieur à trente-neuf heures.

Dispositions finales

Article 13
En vigueur non étendu

Les entreprises pourront mettre en oeuvre le présent accord au plus tôt à la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension le concernant, et au plus tard deux ans après cette date. La commission paritaire nationale sera réunie 3 mois avant cette échéance pour faire un bilan de son application.

Afin d'apprécier les conditions de mise en oeuvre du présent accord, une commission technique paritaire est instituée. Cette commission, composée de 2 représentants par organisation signataire ou adhérente au présent accord, se réunira sur demande d'une des organisations en question et en tout état de cause au moins tous les 6 mois. Elle disposera des moyens nécessaires à l'accomplissement de ses missions et pourra demander des données statistiques à l'ONEFA.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi des Hauts-de-Seine ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nanterre, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre des articles L. 133-8 et suivants du code du travail, à effectuer dans les meilleurs délais les démarches en vue d'obtenir l'extension du présent accord.

Réduction - annualisation de la durée du travail Accord national paritaire du 28 mai 1996

CNPA ;

CSNESA ;

FFC ;

FNCAA ;

FNCRM ;

SNCTA ;

Les professionnels du pneu.

CFE-CGC ;

CFTC ;

CSNVA ;

FGMM-CFDT ;

FO.

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles et syndicales de salariés soussignées,

Vu l'accord national interprofessionnel sur l'emploi du 31 octobre 1995, invitant les branches professionnelles à engager des négociations sur l'ensemble des questions liées au temps de travail, notamment sur l'organisation du temps de travail sur l'année et la réduction de la durée du travail ;

Vu le code du travail, et notamment l'article L. 212-2-1 ;

Vu la convention collective des services de l'automobile, et notamment l'article 1.11 modifié par avenant n° 27 du 28 mai 1996 ;

Considérant l'intérêt qui s'attache au développement, dans les entreprises de la branche professionnelle, d'un système de variation des horaires susceptible, grâce à l'adaptation aux fluctuations d'activité qui en découle, de réduire effectivement le temps de travail dans un sens favorable à l'emploi ;

Considérant qu'un certain nombre d'entreprises de la profession, notamment celles qui connaissent des fluctuations de charge saisonnière particulièrement importantes, peuvent trouver intérêt à adopter un régime d'annualisation des horaires permettant une amplitude plus large que celle prévue dans le cadre de la modulation, assortie d'une réduction ramenant le temps de travail au-dessous de la durée légale ;

Considérant que le choix d'une organisation du travail fondée sur l'annualisation s'effectue dans la perspective du maintien ou du développement de l'emploi,

sont convenues de proposer aux entreprises qui appliquent la durée légale du travail de 39 heures, ou qui ne recourent que de façon limitée aux heures supplémentaires, un système d'organisation du temps de travail permettant de réduire l'horaire de travail à 38 heures en moyenne annuelle.

Définition de l'annualisation

Article 1

En vigueur étendu

L'annualisation est un système d'organisation du temps de travail adapté aux variations saisonnières d'activité et aux à-coups conjoncturels, selon un horaire hebdomadaire pouvant aller jusqu'à 48 heures sur une semaine et assorti d'une réduction de la durée moyenne du travail à 38 heures hebdomadaires ou moins.

La saisonnalisation est l'application du système de variation des horaires défini ci-dessus, pendant une partie de l'année seulement. Durant les fractions d'année non saisonnalisées, l'horaire de droit commun correspondant à 39 heures et normalement pratiqué, avec le cas échéant application de l'article 1.09 b relatif aux heures supplémentaires.

L'adoption d'un de ces deux modes d'organisation du travail doit être de nature à faciliter l'embauchage de nouveaux salariés à temps plein ou à temps partiel, dans un délai variable selon le volume d'heures progressivement dégagé, qui dépend lui-même du nombre total de salariés employés dans l'entreprise ou l'établissement considéré.

Condition d'application du présent accord

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est ouvert aux seules entreprises qui auront délivré à leur personnel ouvrier et employé, dans les 12 mois précédant son entrée en application, moins de 20 % de bulletins de salaire mentionnant l'accomplissement d'heures supplémentaires, ainsi qu'à celles qui auront appliqué l'accord de réduction-modulation de la durée du travail.

Dans le cas où l'entreprise comporte un ou plusieurs établissements distincts, la condition ci-dessus est appréciée au niveau de chaque établissement concerné ou au niveau de l'entreprise, selon que l'employeur envisage l'application du présent accord à un seul, plusieurs ou la totalité des établissements.

Modalités d'application aux salariés

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Application aux diverses catégories de personnel.

Dès lors que la condition visée à l'article 2 est respectée, l'annualisation peut s'appliquer à l'ensemble du personnel de l'entreprise ou de l'établissement concerné, ou bien à un ou plusieurs groupes bien identifiés de salariés, tels que ceux définis par l'article 3.04 de la convention collective. Dans ce dernier cas, chaque groupe de salariés peut avoir un rythme et des périodes de variation d'horaires qui lui sont propres.

Sont essentiellement concernés par le présent accord, les ouvriers et employés définis au chapitre III de la convention collective. La situation particulière du personnel d'encadrement est traitée à l'article 4.

Le personnel directement affecté à la vente de véhicules chargé de prospecter la clientèle dans un secteur géographique déterminé ne peut pas, en raison de ses conditions de travail et de son mode de rémunération, être concerné par l'annualisation.

3.2. Application en fonction de la nature du contrat de travail.

Tous les salariés à temps plein sous contrat à durée indéterminée dont la durée du travail excède les limites du temps partiel prévues par l'article 1.10 de la convention collective, peuvent avoir un horaire annualisé dès leur embauchage et jusqu'au terme du préavis.

Les salariés sous contrat à durée déterminée peuvent avoir un horaire annualisé comme les salariés du groupe ou de l'établissement auquel ils sont affectés. Lorsque la durée du contrat du salarié dont l'horaire est annualisé est inférieure à 1 an, la régularisation visée au paragraphe 8.4 sera effectuée au terme du contrat.

Les jeunes sous contrat de formation en alternance ne peuvent avoir d'horaires annualisés que dans la mesure où ceux-ci sont comptabiles avec les obligations de formation pratique et théorique qui incombent à l'employeur. En tout état de cause, ces jeunes doivent être assurés de percevoir, chaque mois, le salaire minimum prévu par la législation en vigueur.

Arrêté du 24 décembre 1996 art. 1 : le troisième alinéa de l'article 3-2 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 212-13, L. 213-7 et L. 213-9 du code du travail.

Organisation du temps de travail du personnel d'encadrement

Article 4

En vigueur étendu

La démarche de réduction et de flexibilité des horaires conduit à examiner la situation individuelle de chaque membre du personnel d'encadrement, en fonction des possibilités d'une mesure précise de son temps de travail.

4.1. Personnel d'encadrement dont les fonctions

n'imposent aucune condition particulière d'horaire

Il s'agit notamment des cadres dont le temps de travail ne peut être précisément mesuré, de ceux qui jouissent d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail, et de ceux qui accomplissent une part importante de leur activité à l'extérieur de l'entreprise.

L'annualisation, qui suppose la capacité de mesurer les horaires de travail, ne peut pas s'appliquer à cette catégorie ; ces salariés pourront cependant avoir, à leur demande, un entretien avec l'employeur pour examiner les incidences que la nouvelle organisation des horaires peut avoir sur l'exercice de leurs fonctions.

4.2. Autres membres du personnel d'encadrement dont l'horaire est imposé

L'application du régime d'annualisation des horaires nécessite un accord préalable entre l'employeur et l'intéressé sur les conditions et modalités du décompte des horaires :

- ceux qui sont rémunérés au temps de travail se verront appliquer l'ensemble des présentes dispositions ;

- ceux qui bénéficient d'une rémunération forfaitaire sur la base de 169 heures se verront également appliquer l'ensemble des dispositions du présent accord, sauf accord écrit contraire ;

- ceux qui bénéficient d'une rémunération forfaitaire sur une base supérieure à 169 heures pourront, soit se voir appliquer l'ensemble des dispositions du présent accord à condition de convenir d'une réduction d'horaire à 38 heures effectives en moyenne annuelle assortie d'une réduction de la rémunération forfaitaire correspondante, soit bénéficier de jours de congé supplémentaires par un droit au cumul sur une année des demi-journées supplémentaires de repos prévues par l'article 4.05 c de la convention collective.

Arrêté du 24 décembre 1996 art. 1 : le deuxième point de l'article 4-2 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail.

Périodes de variation des horaires

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Variation des horaires

pendant toute l'année : annualisation

L'entreprise peut décider de faire varier les horaires autour d'une moyenne hebdomadaire égale au plus à 38 heures, pendant 12e mois consécutifs : la "période d'annualisation" commence dans ce cas, dès lors que la phase préparatoire visée à l'article 7 est achevée, au premier jour du mois civil fixé par l'employeur.

5.2. Variation des horaires

pendant une partie de l'année : saisonnalisation

L'entreprise peut décider de faire varier les horaires autour d'une moyenne hebdomadaire égale au plus à 38 heures, pendant une partie de l'année seulement, au cours d'une ou plusieurs périodes prédéterminées appelées "périodes de saisonnalisation " :

la période annuelle de 12 mois à l'intérieur de laquelle seront incluses ces périodes commence dans ce cas, dès lors que la phase préparatoire visée à l'article 7 est

achevée, au premier jour du mois civil fixé par l'employeur.

5.3. Fin de la période de variation des horaires

Avant la fin de chaque période de 12 mois au cours de laquelle les horaires ont varié, les représentants du personnel lorsqu'il en existe, seront consultés sur les conditions de réalisation de l'expérimentation en cours et sur l'opportunité de la renouveler pour la période annuelle suivante.

En cas de poursuite de cette expérimentation, les représentants du personnel seront consultés sur le programme indicatif de l'année à venir, avant que celui-ci soit communiqué aux salariés.

Durée du travail

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Durée moyenne du travail annualisé

La durée hebdomadaire moyenne du travail pendant la période d'annualisation ne peut excéder 38 uit heures.

Cette moyenne de 38 heures est respectée lorsque le volume annuel des heures de travail effectif est égal à l'horaire quotidien réduit multiplié par le nombre de jours effectivement travaillés dans l'année, le calcul étant effectué comme indiqué en annexe au présent accord.

6.2. Durée moyenne du travail saisonnalisé

En cas de variation des horaires pendant une partie de l'année seulement, la moyenne égale à plus à 38 heures est calculée sur les seules périodes de saisonnalisation incluses dans la période annuelle visée au paragraphe 3.2. En dehors de ces périodes, les horaires sont régis par le droit commun, avec le cas échéant application de l'article 1.09 b de la convention collective relatif aux heures supplémentaires.

6.3. Amplitude des variations d'horaire

En période de forte activité, aucune journée ne peut excéder 10 heures de travail, aucune semaine ne peut excéder 48 heures et aucune période de 12 semaines consécutives ne peut conduire à une moyenne hebdomadaire supérieure à 46 heures.

En période de faible activité, aucun plancher hebdomadaire d'heures de travail n'est imposé, ce qui peut permettre de donner une semaine complète de congé.

6.4. Manques d'activité imprévus

En cas de manque d'activité imprévu, le recours au chômage partiel ne pourra être décidé qu'après avoir envisagé toutes les possibilités pouvant permettre de l'éviter. En tout état de cause, l'employeur ne pourra solliciter l'indemnisation des salariés concernés au titre du chômage partiel que dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- lorsque l'horaire pouvant être effectivement assuré est inférieur d'au moins 4 heures à l'horaire initialement prévu ;

- ou lorsqu'il apparaît, quelle qu'ait pu être l'ampleur des insuffisances d'activité en cours d'année, que les heures perdues ne pourront être suffisamment compensées d'ici à la fin de la période d'annualisation pour atteindre le volume initialement prévu.

Mise en place de la variation des horaires

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Elaboration d'un projet

Les représentants du personnel, lorsqu'il en existe, doivent être préalablement consultés sur le projet établi par l'employeur, qui indique notamment :

- les catégories de salariés et, le cas échéant, les groupes de salariés (ateliers, magasin, etc.) concernés ;

- la période d'annualisation (§ 5.1) ou la (les) période(s) de saisonnalisation (§ 5.2) ;

- le programme indicatif des horaires de travail au cours de cette période ;

- le délai dans lequel les horaires exacts à effectuer seront confirmés ;

- les modalités de rémunération applicables pendant cette période.

Dès lors qu'un projet définitif est arrêté, l'employeur portera les éléments d'information ci-dessus à la connaissance du personnel, au moins un mois avant l'entrée en vigueur du régime d'annualisation.

7.2. Programme des horaires

Le calendrier prévisionnel détermine les semaines ou les mois de faible et de forte activité, ainsi que l'horaire hebdomadaire indicatif qui sera pratiqué pendant chacune de ces périodes. Il indique également, s'il en est prévu, les variations de la répartition des jours de travail dans la semaine.

7.3. Délai de prévenance

Lorsque les horaires exacts, adaptés en fonction des charges de travail, sont différents de ceux indiqués dans le programme prévisionnel, les salariés devront en être informés au moins 1 semaine à l'avance.

Rémunération

Article 8

En vigueur étendu

8.1. Lissage des rémunérations

La rémunération servie mensuellement est recalculée sur la base de l'horaire moyen au plus égal à 38 heures, et elle est indépendante de l'horaire réellement accompli au cours du mois.

L'employeur devra tenir pour chaque salarié dont l'horaire de travail est annualisé ou saisonnalisé un compte individuel de compensation faisant apparaître distinctement, pour chaque semaine, les diverses catégories d'heures de présence et d'absence énumérées en annexe au présent accord.

Un double de ce document est remis aux salariés concernés, en même temps que leur bulletin de salaire, pour chacun des mois au cours desquels a été pratiquée la variation d'horaires.

8.2 Absences

Les congés et absences rémunérées de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Les retenues sur salaire correspondant aux congés sans solde et autres absences non rémunérées sont égales, pour une durée moyenne de 38 heures, à 1/165 du salaire mensuel lissé par heure d'absence par rapport à l'horaire prévu.

8.3. Vérifications annuelles

En fin de période d'annualisation, l'employeur vérifie pour chaque salarié que les heures ouvrant droit à rémunération ont bien été payées, que le volume d'heures correspondant au programme indicatif a été assuré, et que la moyenne hebdomadaire prévue a été respectée.

Dans le cas où une régularisation s'avère nécessaire, celle-ci est effectuée sur le salaire du 12e mois de la période. Toutefois, il est admis que la régularisation soit effectuée sur le mois suivant immédiatement, dans le cas où l'horaire exact du 12e mois n'a pu être connu avec certitude à la date d'établissement des bulletins de salaires.

En cas de saisonnalisation, la vérification du respect de la moyenne calculée conformément au paragraphe 6.2, est effectuée au terme de la dernière période saisonnalisée de l'année ; les éventuelles régularisations nécessaires sont pratiquées sur le salaire du mois correspondant, ou du mois suivant immédiatement dans l'hypothèse évoquée à l'alinéa précédent.

8.4. Entrée ou sortie des effectifs en cours d'année

Lorsque le salarié n'a pas accompli la totalité de la période de variation des horaires du fait de son entrée ou de sa sortie des effectifs en cours d'année, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.

Toutefois, en cas de licenciement pour motif économique, le salarié conservera le supplément de rémunération éventuellement constaté par rapport à son salaire lissé.

Dépassement imprévu de la moyenne de 38 heures

Article 9

En vigueur étendu

Dans le cas exceptionnel où il serait constaté, au terme de la période d'annualisation ou des périodes de saisonnalisation, que la moyenne égale au plus à 38 heures a été dépassée, chaque heure excédant le volume calculé conformément aux paragraphes 6.1 ou 6.2 ouvre droit à un repos de 1 heure 20 minutes.

Ce repos doit être pris dans le délai maximum de 6 mois suivant la fin de la période d'annualisation, ou selon le cas, dans le délai de 6 mois suivant la dernière période saisonnalisée de l'année ; il n'entraîne aucune diminution de la rémunération. L'employeur et le salarié fixent d'un commun accord les modalités et la date

du repos, qui peut être pris en une ou plusieurs fois.

Prime d'annualisation

Article 10

En vigueur étendu

Les salariés dont l'horaire de travail est annualisé bénéficient d'une prime mensuelle d'annualisation.

Cette prime d'annualisation s'ajoute au salaire lissé sur la base de 38 heures hebdomadaires ; elle est égale, pour chaque salarié concerné, à 5 % du salaire minimum conventionnel pour 38 heures, tel que défini par l'accord national de salaires en vigueur. En cas d'absence non indemnisée, le montant de la prime est réduit de 1/165 par heure d'absence.

Prime de saisonnalisation

Article 11

En vigueur étendu

Les salariés dont l'horaire de travail est saisonnalisé bénéficient, pendant chacun des mois de l'année au cours desquels est pratiquée la variation d'horaires, d'une prime de saisonnalisation.

Cette prime s'ajoute au salaire lissé sur la base de 38 heures hebdomadaires ; elle est égale, pour chaque salarié concerné, à 5 % du salaire minimum conventionnel pour 38 heures, tel que défini par l'accord national de salaires en vigueur. En cas d'absence non indemnisée, le montant de la prime est réduit de 1/165 par heure d'absence.

Pendant les autres mois de l'année, le salaire de base pour 39 heures est normalement versé et il est fait application, le cas échéant, de l'article 1.09 b de la convention collective relatif aux heures supplémentaires.

Modification ou interruption du régime de variation des horaires

Article 12

En vigueur étendu

12.1. Adoption de l'annualisation ou de la saisonnalisation

après application de l'accord de modulation

Dans le cas où l'employeur déciderait d'appliquer le présent accord à l'issue d'une ou plusieurs années de modulation des horaires, la prime de modulation sera préalablement intégrée au salaire de base, qui s'en trouvera majoré d'autant, avant d'être recalculé pour 38 heures. Au nouveau salaire de base ainsi défini s'ajoutera la prime d'annualisation ou de saisonnalisation selon l'option choisie.

12.2. Interruption du régime de variation des horaires

Dans le cas où l'employeur déciderait d'interrompre le régime de variation 1 mois avant l'achèvement de la dernière période de 12 mois, de ce que l'article 1.09 b de la convention collective redeviendra pleinement applicable, et de ce que la prime ne sera plus versée après l'achèvement de cette période.

La reprise ultérieure du régime d'annualisation ou de saisonnalisation ne pourra être envisagée que si la condition visée à l'article 2 est remplie.

Adaptation de l'accord d'annualisation ou de saisonnalisation

Article 13

En vigueur étendu

Le régime d'annualisation ou de saisonnalisation des horaires de travail peut être adapté par un accord d'entreprise conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, sous réserve que cet accord d'entreprise se réfère au présent accord national et qu'il mentionne expressément que les garanties adaptées sont globalement au moins équivalentes à celles prévues par le présent accord. A cet effet, l'accord peut prévoir le principe du maintien de la rémunération de base pour 39 heures alors même que l'horaire moyen est réduit à 38 heures ou moins, cette garantie se substituant alors partiellement ou totalement à la prime d'annualisation ou de saisonnalisation.

L'accord d'entreprise visé ci-dessus ne pourra prévoir un horaire annuel moyen supérieur à 38 heures ni mettre en cause le principe du lissage des rémunérations.

Dispositions finales

Article 14

En vigueur étendu

Les entreprises pourront mettre en oeuvre le présent accord au plus tôt à la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension le concernant, et au plus tard 2 ans après cette date. La commission paritaire nationale sera réunie 3 mois avant cette échéance pour faire un bilan de son application.

Afin d'apprécier les conditions de mise en oeuvre du présent accord, une commission technique paritaire est instituée. Cette commission, composée de 2

représentants par organisation signataire ou adhérente au présent accord se réunira sur demande d'une des organisations en question, et en tout état de cause au moins tous les 6 mois. Elle disposera des moyens nécessaires à l'accomplissement de ses missions et pourra demander des données statistiques à l'ONEFA.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi des Hauts-de-Seine ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nanterre, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre des articles L. 133-8 et suivants du code du travail, à effectuer dans les meilleurs délais les démarches en vue d'obtenir l'extension du présent accord.

En vigueur étendu

1. Calcul de la durée moyenne du travail

La durée hebdomadaire moyenne du travail pendant la période d'annualisation ne peut excéder 38 heures.

Cette moyenne de 38 heures est respectée lorsque le volume annuel des heures de travail effectif est égal à l'horaire quotidien normal (a) multiplié par le nombre de jours effectivement travaillés dans l'année (b).

(a) 38 divisé par le nombre de jours de travail de la semaine.

(b) 365 moins (x) jours de congés payés, moins (y) jours de repos hebdomadaire, moins (z) jours fériés tombant un jour normalement travaillé.

Exemple, pour l'année 1997 et pour un salarié travaillant 5 jours par semaine, du lundi au vendredi, et bénéficiant d'un droit complet aux congés payés :

(a) 38/5 = 7,6 heures.

(b) 365 - 138 = 227 jours.

138 jours non travaillés calculés comme suit :

- (x) = 25 jours ouvrés.

- (y) = 104 jours de repos.

- (z) = 9 jours fériés.

Volume annuel (a) x (b) = 1 725 heures.

Il y aura dépassement de la moyenne de 38 heures si le nombre final d'heures apparaissant au point 1° du compte individuel de la compensation est supérieur à 1 725 heures.

2. Compte individuel de compensation

Le compte individuel de compensation visé à l'article 8.1 de l'accord doit indiquer le volume annuel d'heures de travail correspondant pour le salarié considéré à la moyenne hebdomadaire retenue et faire apparaître :

1° Le nombre total d'heures de travail effectuées au cours de la semaine (temps de travail effectif au sens de l'article 1.09, y compris le temps passé en stage de formation professionnelle continue, ainsi que les heures de délégation des représentants du personnel).

2° Le nombre d'heures de travail non effectuées du fait d'une absence indemnisée, hors congés payés et jours fériés chômés (maladie indemnisée, congés exceptionnels pour événements familiaux, etc.).

3° Le nombre d'heures de travail non effectuées du fait d'une absence non indemnisée, autorisée ou non (maladie pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté, congés sans solde, etc.).

4° Le nombre d'heures non fournies indemnisées au titre du chômage partiel.

3. Vérifications annuelles

3.1. Dans le cadre de l'annualisation

En fin de période d'annualisation, l'employeur vérifie pour chaque salarié :

- que le volume annuel correspondant à la moyenne au plus égale à 38 heures n'a pas été dépassé, c'est-à-dire que le nombre d'heures de travail effectif mentionné au 1° du paragraphe 2 ci-dessus n'est pas, à lui seul, supérieur à ce volume :

- les éventuelles heures de dépassement ne sont pas rémunérées mais ouvrent droit au repos de 1 heure 20 minutes visé à l'article 9 de l'accord ;

- que le volume d'heures correspondant au programme indicatif a été assuré :

- dans le cas où le total des différentes catégories d'heures figurant sur le compte individuel est inférieur au volume annuel correspondant au plus à 38 heures, la

rémunération des heures manquantes reste acquise au salarié. Toutefois, si une demande d'indemnisation au titre du chômage partiel est en cours au moment de la vérification annuelle, les heures dont la prise en charge est demandée peuvent ne pas être payées dans l'attente de la décision administrative ;

- que la somme des salaires de base versés pour chacun des 12 mois de la période d'annualisation correspond exactement aux droits à rémunération de l'intéressé ;

Les régularisations correspondantes s'effectuent obligatoirement sur le salaire du 12e mois de la période, ou, dans le cas où l'horaire exact du 12e mois n'a pu être connu avec certitude à la date d'établissement des bulletins de salaire, sur celui du mois qui suit. La rémunération de chaque heure à payer, ou à retenir en cas de trop perçu, est égale à 1/165 du salaire de base du mois au cours duquel la régularisation est effectuée.

3.2. Dans le cadre de la saisonnalisation

Les mêmes vérifications que ci-dessus, et les régularisations qui en découlent le cas échéant, doivent être effectuées au terme du dernier mois de la dernière période saisonnalisée de l'année, conformément aux articles 5.2, 8.3,3e alinéa, et 9, 2e alinéa, du présent accord.

En vigueur non étendu

1. Calcul de la durée moyenne du travail

La durée hebdomadaire moyenne du travail pendant la période d'annualisation ne peut excéder trente-huit heures.

Cette moyenne de trente-huit heures est respectée lorsque le volume annuel des heures de travail effectif est égal à l'horaire quotidien normal (a) multiplié par le nombre de jours effectivement travaillés dans l'année (b).

(a) 38 divisé par le nombre de jours de travail de la semaine.

(b) 365 moins (x) jours de congés payés, moins (y) jours de repos hebdomadaire, moins (z) jours fériés tombant un jour normalement travaillé.

Exemple, pour l'année 1997 et pour un salarié travaillant cinq jours par semaine, du lundi au vendredi, et bénéficiant d'un droit complet aux congés payés :

(a) 38/5 = 7,6 heures.

(b) 365 - 138 = 227 jours.

138 jours non travaillés calculés comme suit :

- (x) = 25 jours ouvrés.

- (y) = 104 jours de repos.

- (z) = 9 jours fériés.

Volume annuel (a) x (b) = 1 725 heures.

Il y aura dépassement de la moyenne de trente-huit heures si le nombre final d'heures apparaissant au point 1° du compte individuel de la compensation est supérieur à 1 725 heures.

2. Compte individuel de compensation

Le compte individuel de compensation visé à l'article 8-1 de l'accord doit indiquer le volume annuel d'heures de travail correspondant pour le salarié considéré à la moyenne hebdomadaire retenue et faire apparaître :

1° Le nombre total d'heures de travail effectuées au cours de la semaine (temps de travail effectif au sens de l'article 1-09, y compris le temps passé en stage de formation professionnelle continue, ainsi que les heures de délégation des représentants du personnel).

2° Le nombre d'heures de travail non effectuées du fait d'une absence indemnisée, hors congés payés et jours fériés chômés (maladie indemnisée, congés exceptionnels pour événements familiaux, etc.).

3° Le nombre d'heures de travail non effectuées du fait d'une absence non indemnisée, autorisée ou non (maladie pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté, congés sans solde, etc.).

4° Le nombre d'heures non fournies indemnisées au titre du chômage partiel.

3. Vérifications annuelles

3.1. Dans le cadre de l'annualisation

En fin de période d'annualisation, l'employeur vérifie pour chaque salarié :

- que le volume annuel correspondant à la moyenne au plus égale à trente-huit heures n'a pas été dépassé, c'est-à-dire que le nombre d'heures de travail effectif mentionné au 1° du paragraphe 2 ci-dessus n'est pas, à lui seul, supérieur à ce volume :

- les éventuelles heures de dépassement ne sont pas rémunérées mais ouvrent droit au repos de 1 heure 20 minutes visé à l'article 9 de l'accord ;

- que le volume d'heures correspondant au programme indicatif a été assuré :

- dans le cas où le total des différentes catégories d'heures figurant sur le compte individuel est inférieur au volume annuel correspondant au plus à trente-huit heures, la rémunération des heures manquantes reste acquise au salarié. Toutefois, si une demande d'indemnisation au titre du chômage partiel est en cours au moment de la vérification annuelle, les heures dont la prise en charge est demandée peuvent ne pas être payées dans l'attente de la décision administrative ;

- que la somme des salaires de base versés pour chacun des douze mois de la période d'annualisation correspond exactement aux droits à rémunération de l'intéressé :

- les retenues sur salaire pratiquées en cours d'année en cas d'absence non rémunérée ne se justifient plus en fin de période si ces absences ont été ultérieurement récupérées ; à cet égard, si la somme finale des heures de travail effectif et des heures d'absence non rémunérées est supérieure au volume annuel correspondant au plus à trente-huit heures, chaque heure excédentaire constituant une récupération de l'absence doit être rémunérée (1).

Les régularisations correspondantes s'effectuent obligatoirement sur le salaire du douzième mois de la période, ou, dans le cas où l'horaire exact du douzième mois n'a pu être connu avec certitude à la date d'établissement des bulletins de salaire, sur celui du mois qui suit. La rémunération de chaque heure à payer, ou à retenir en cas de trop perçu, est égale à 1/165 du salaire de base du mois au cours duquel la régularisation est effectuée.

3.2. Dans le cadre de la saisonnalisation

Les mêmes vérifications que ci-dessus, et les régularisations qui en découlent le cas échéant, doivent être effectuées au terme du dernier mois de la dernière période saisonnalisée de l'année, conformément aux articles 5.2, 8.3 (3e alinéa) et 9 (2e alinéa) du présent accord.

(1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 24 décembre 1996.

Réduction et modulation de la durée du travail Accord du 28 mai 1996 - Annexe

CNPA ;

CSNESA ;

FFC ;

FNCAA ;

FNCRM ;

SNCTA ;

Les professionnels du pneu.

FGMM-CFDT.

Annexe à l'accord national paritaire de réduction modulation des horaires de travail

En vigueur non étendu

1. Calcul de la durée moyenne du travail

La durée hebdomadaire moyenne du travail pendant la période de modulation ne peut excéder 39 heures.

Cette moyenne de 39 heures est respectée lorsque le volume annuel des heures de travail effectif est égal à l'horaire quotidien normal (a) multiplié par le nombre de jours effectivement travaillés dans l'année (b).

(a) 39 divisé par le nombre de jours de travail de la semaine,

(b) 365 moins (x) jours de congés payés, moins (y) jours de repos hebdomadaire, moins (z) jours fériés tombant un jour normalement travaillé.

Exemple, pour l'année 1997 et pour un salarié travaillant 5 jours par semaine, du lundi au vendredi, et bénéficiant d'un droit complet aux congés payés :

(a) 39/5 = 7,8 heures.

(b) 365 - 138 (w) = 227 jours.

(w) 138 jours non travaillés, calculés comme suit :

(x) = 25 jours ouvrés

(y) = 104 jours de repos

(z) = 9 jours fériés

= 138 au total

Volume annuel (a) x (b) = 1 770 heures.

Il y aura dépassement de la moyenne de 39heures si le nombre final d'heures apparaissant au point 1 du compte individuel de compensation est supérieur à 1 770 heures.

2. Compte individuel de compensation

Le compte individuel de compensation visé à l'article 8.1 de l'accord doit indiquer le volume annuel d'heures de travail correspondant pour le salarié considéré à la moyenne hebdomadaire retenue et faire apparaître :

1. Le nombre total d'heures de travail effectuées au cours de la semaine (temps de travail effectif au sens de l'article 1.09, y compris le temps passé en stage de formation professionnelle continue, ainsi que les heures de délégation des représentants du personnel) ;

2. Le nombre d'heures de travail non effectuées du fait d'une absence indemnisée, hors congés payés et jours fériés chômés (maladie indemnisée, congés exceptionnels pour événements familiaux, etc.) ;

3. Le nombre d'heures de travail non effectuées du fait d'une absence non indemnisée, autorisée ou non (maladie pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté, congés sans solde, etc.) ;

4. Le nombre d'heures non fournies indemnisées au titre du chômage partiel.

3. Vérifications annuelles

En fin de période de modulation, l'employeur vérifie pour chaque salarié :

- que le volume annuel correspondant à la moyenne de 39 heures n'a pas été dépassé, c'est-à-dire que le nombre d'heures de travail effectif mentionné au point 1 du paragraphe 2 ci-dessus n'est pas, à lui seul, supérieur à ce volume :

- les éventuelles heures de dépassement ne sont pas rémunérées mais ouvrent droit au repos de 1 heure 20 minutes visé à l'article 9 de l'accord ;

- que le volume d'heures correspondant au programme indicatif a été assuré :

- dans le cas où le total des différentes catégories d'heures figurant sur le compte individuel est inférieur au volume annuel correspondant à 39 heures, la rémunération des heures manquantes reste acquise au salarié. Toutefois, si une demande d'indemnisation au titre du chômage partiel est en cours au moment de la vérification annuelle, les heures dont la prise en charge est demandée peuvent ne pas être payées dans l'attente de la décision administrative ;

- que la somme des salaires de base versés pour chacun des 12 mois de la période de modulation correspond exactement aux droits à rémunération de l'intéressé :

- les retenues sur salaire pratiquées en cours d'année en cas d'absence non rémunérée ne se justifient plus en fin de période si ces absences ont été ultérieurement récupérées ; à cet égard, si la somme finale des heures de travail effectif et des heures d'absence non rémunérées est supérieure au volume annuel correspondant à 39 heures, chaque heure excédentaire constituant une récupération de l'absence doit être rémunérée ;

- le paiement en fin de mois des heures ayant pu exceptionnellement dépasser la 44e heure hebdomadaire ne se justifie plus en fin d'année, si ces dépassements ont été compensés par des diminutions d'horaire équivalentes ; si le décompte final des heures de travail effectif figurant au point 1 du compte individuel n'est pas supérieur au volume annuel correspondant à trente-neuf heures, il y a lieu de régulariser le trop-perçu - toutefois les majorations de 25 % restent acquises au salarié.

Les régularisations correspondantes s'effectuent obligatoirement sur le salaire du 12e mois de la modulation, ou, dans le cas où l'horaire exact du 12e mois n'a pu être connu avec certitude à la date d'établissement des bulletins de salaire, sur celui du mois qui suit. La rémunération de chaque heure à payer, ou à retenir en cas de trop-perçu, est égale à 1/169 du salaire de base du mois au cours duquel la régularisation est effectuée.

Réduction et aménagement du temps de travail Avenant n° 2 du 21 décembre 1981

Chambre sndicale nationale du commerce et de la réparation de l'automobile (CSNCRA) ;

Chambre syndicale nationale des électriciens spécialistes de l'automobile (CSNESA) ;

Fédération nationale du commerce et de l'artisanat de l'automobile (FNCAA) ;

Fédération nationale du commerce et de la réparation du cycle et du motocycle (FNCRM) ;

Chambre nationale du commerce du pneumatique et de l'industrie du echapage (CNCPIR).

Fédération générale de la métallurgie CFDT ;

Fédération de la métallurgie CGT-FO ;

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CGC ;

Chambre syndicale nationale des voyageurs, représentants et cadres de vente de l'automobile (CSNVA).

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre des engagements inscrits dans le préambule de la convention collective, des négociations ont été menées sur les problèmes liés à la durée du travail.

Deux objectifs principaux ont été retenus par les signataires :

- réduire la durée du travail pour créer des emplois, dans la mesure où des professionnels qualifiés sont disponibles sur le marché du travail et peuvent être embauchés ;

- offrir un meilleur service à la clientèle par une modulation et un aménagement des horaires de travail en fonction des variations de la demande.

Ils concluent donc cet avenant en date du 21 décembre 1981 dont les différentes parties remplaceront les articles correspondants de la convention collective du 15 janvier 1981, sous réserve des conditions et selon les modalités indiquées au titre X du présent avenant.

Les signataires décident de se rencontrer à nouveau au dernier trimestre de 1982 pour faire le point sur son application et en tirer toute conclusion utile pour l'avenir.

TITRE Ier : DUREE DU TRAVAIL

En vigueur étendu

a) L'horaire hebdomadaire moyen annuel (HHMA).

Les activités saisonnières des entreprises couvertes par la convention collective du 15 janvier 1981 conduisent à définir la notion d'horaire hebdomadaire moyen annuel (HHMA).

L'horaire hebdomadaire moyen annuel (HHMA) d'un établissement est la moyenne des horaires collectifs affichés de travail sur 52 semaines, ou sur 12 mois, les jours fériés n'étant pas décomptés.

Ainsi, un établissement dont l'horaire a été sur l'année de 3 mois à 43 heures et 9 mois à 42 heures aura un HHMA de 42 heures 25/100 ou 42 h 15.

Un établissement dont l'horaire a été sur l'année de 26 semaines à 45 heures, 10 semaines à 44 heures et 16 semaines à 46 heures aura un HHMA de 45 heures 12/100.

b) Plafond de l'horaire hebdomadaire moyen annuel (HHMA).

La durée du travail est réglée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du 15 janvier 1981, la durée effective du travail devra tendre à se rapprocher de 39 heures en moyenne par semaine.

L'horaire hebdomadaire moyen sur l'année ne pourra pas dépasser, sauf autorisation de l'inspecteur du travail :

- 44 heures pour les établissements de 1 à 12 salariés, hors apprentis ;

- 43 heures pour les établissements de 13 à 30 salariés, hors apprentis ;

- 42 heures pour les établissements de 31 salariés et plus, hors apprentis.

Les heures au-delà de la 39e heure seront réputées heures supplémentaires, payables avec majoration de 25 %. Toute absence doit être justifiée dans un délai de 3 jours.

c) Conditions de la modulation de l'horaire sur l'année.

Pour faire face aux variations saisonnières de l'activité et tenter de réduire le recours aux emplois précaires, une modulation de l'horaire peut être instaurée sur l'année si les 6 conditions suivantes sont respectées :

- information et consultation préalables du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, à défaut, des salariés eux-mêmes. Dans les entreprises où il existe des représentants du personnel, information et consultation porteront également sur la prévision indicative de la modulation sur l'année. Des adaptations nécessitées par la situation pourront se faire en cours d'année après nouvelle consultation ;

- affichage de la prévision indicative de la modulation sur l'année et affichage du changement d'horaire de travail 8 jours avant son application, sauf situation imprévue.

- moyenne hebdomadaire de l'horaire de travail calculée sur l'année, au plus égale aux maxima cités en b :

- non-possibilité de 2 semaines consécutives à 47 heures :

- non-possibilité de plus de 12 semaines consécutives à 45 heures ;

- aucune semaine inférieure à 35 heures.

En cas de modulation, la rémunération mensuelle sera modulée comme les horaires, donc différente selon les mois, à moins qu'un accord avec les représentants du personnel, ou à défaut les salariés eux-mêmes, ne prévoie une régulation des ressources mais uniquement par avances versées par l'entreprise et remboursables ultérieurement.

La majoration de 25 % pour heures supplémentaires au-delà de la 39e heure est due également dans le cas de modulation dès qu'une semaine dépasse 39 heures.

d) Réduction effective de la durée du travail.

Une réduction effective de la durée du travail de :

- 1/2 heure sera appliquée dans tous les établissements où l'horaire hebdomadaire moyen annuel (HHMA) sur 1981 aura été égal ou supérieur à 40 heures jusqu'à 41 heures exclues ;

- 1 heure sera appliquée dans tous les établissements où l'horaire hebdomadaire moyen annuel (HHMA) sur 1981 aura été égal ou supérieur à 41 heures.

e) Calcul du plafond de l'HHMA. d'un établissement.

Un établissement de 35 salariés, dont l'horaire a été sur l'année 1981 de 3 mois à 43 heures et 9 mois à 42 heures, a un HHMA. 1981 de 42 heures 25/100.

Au nom du plafond d'effectifs, il ne doit pas dépasser 42 heures.

Au nom de la réduction de 1 heure, il ne doit pas dépasser 41 heures 25/100.

Cet établissement ne devra donc pas dépasser en 1982 un HHMA de 41 heures 25/100.

Un établissement de 9 salariés, dont l'horaire a été sur l'année 1981 de 26 semaines à 45 heures, 10 semaines à 44 heures et 16 semaines à 46 heures a un HHMA de 45 heures 12/100.

Au nom du plafond d'effectifs, il ne doit pas dépasser 44 heures.

Au nom de la réduction de 1 heure, il ne doit pas dépasser 44 heures 12/100.

Cet établissement ne devra donc pas dépasser en 1982 un HHMA de 44 heures.

f) Heures de travail de nuit.

Lorsqu'elles seront effectuées à titre exceptionnel, en dehors des horaires habituels de l'établissement, les heures accomplies entre 22 heures et 6 heures du matin donneront lieu à une majoration égale à 15 %.

g) Heures de travail le dimanche et les jours fériés.

Dans les établissements ouverts régulièrement le dimanche et les jours fériés, les modalités dans lesquelles sera pris le repos hebdomadaire seront fixées d'un commun accord avec les délégués du personnel ou à défaut avec les intéressés.

En tout état de cause, le minimum de 24 heures consécutives de repos hebdomadaire devra être respecté.

Lorsqu'elles seront effectuées à titre exceptionnel, en dehors des horaires habituels de l'établissement, les heures accomplies le dimanche donneront lieu à une majoration égale à 15 %.

h) Conversion en temps de repos d'une majoration de 25 % et 15 %.

Les majorations de 25 % sur les heures supplémentaires de 15 % sur le travail de nuit ou le travail du dimanche peuvent ne pas être accordées en salaire supplémentaire mais en temps équivalent de repos, sous réserve de l'acceptation du salarié et avis favorable des représentants du personnel.

i) Aménagement des horaires.

Les horaires libres :

Dans tous les établissement, les horaires individualisés tels qu'ils sont définis par la loi pourront être pratiqués, en étant fixés d'un commun accord avec le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, ou à défaut les salariés eux-mêmes.

Dans le cas où l'horaire individualisé comporterait des variations de l'horaire hebdomadaire, à l'initiative du salarié, les majorations pour heures supplémentaires seront par dérogation au paragraphe b ci-dessus décomptées sur la base de l'horaire moyen de travail effectif établi dans le cadre de la période de paie.

Equipes chevauchantes :

Les établissements pourront mettre en place des équipes chevauchantes afin de permettre un meilleur service à la clientèle.

TITRE II : EQUIVALENCES

En vigueur étendu

Un régime d'équivalence est maintenu pour le personnel assurant les fonctions de gardien de jour ou de nuit, avec les tâches suivantes : surveillance et garde de locaux, ouverture et fermeture de portes ou de barrières, déplacement des véhicules, permanence au téléphone. Exceptionnellement, mais à titre accessoire et la nuit seulement, délivrance de tickets de parking et réception des encaissements.

Pour ce personnel, la base de 40 heures payées pour 54 heures effectives est ramenée à 39 heures payées pour 52 heures effectives.

Les heures faites au-delà de 52 heures sont des heures supplémentaires qui ne bénéficient plus d'équivalence et sont payées avec majoration de 25 %.

Les horaires des salariés sous régime d'équivalence ne peuvent pas être modulés. Ils sont donc fixes tout au long de l'année.

Les plafonds d'horaires hebdomadaires sont fonction de l'effectif de l'établissement :

- 44 heures payées, dont 5 heures avec majoration de 25 % pour 57 heures effectives dans les établissements de 1 à 12 salariés, hors apprentis ;

- 43 heures payées, dont 4 heures avec majoration de 25 % pour 56 heures effectives dans les établissements de 13 à 30 salariés, hors apprentis ;

- 42 heures payées, dont 3 heures avec majoration de 25 % pour 55 heures effectives dans les établissements de 31 salariés et plus, hors apprentis.

TITRE III : CONGES PAYES

En vigueur étendu

a) Calcul des droits.

Les congés payés sont attribués conformément à la loi, compte tenu des dispositions spéciales concernant certaines catégories de salariés.

Le salarié qui, au cours de la période de référence, a été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 1 mois de travail effectif aura droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible à ce titre puisse excéder 30 jours ouvrables.

La durée du congé est augmentée pour les employés, ouvriers, agents de maîtrise, personnels directement affectés à la vente de véhicules et cadres, à raison de 1 jour ouvrable après 20 ans de services, continus ou non, dans la même entreprise, de 2 jours après 25 ans et de 3 jours après 30 ans, sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter à plus de 30 jours ouvrables le total exigible.

Sont jours ouvrables tous les jours de la semaine, à l'exception du dimanche et des jours légaux.

Les droits concédés antérieurement à cet avenant, et donnant des jours supplémentaires pour usages locaux, accord particulier ou accord d'entreprise, sont intégrés dans le nouveau droit des 2,5 jours et ne s'ajoutent pas à ces 2,5 jours. Mais, toute entreprise pourra décider, après mise en place du présent avenant, d'accorder des jours de congés supplémentaires pour motif qu'elle jugera bon.

Sont considérés comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

- les journées de congé payé ;

- les périodes de repos de femmes en couches ;

- les périodes de congé non rémunéré accordées aux salariés pour leur permettre de suivre des stages d'éducation ouvrière ou de formation syndicale ;

- les périodes de congé non rémunéré accordées aux salariés en vue de favoriser la formation de cadres et animateurs pour la jeunesse ;

- les périodes limitées à une durée interrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du travail est suspendue par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

- les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti a été "maintenu" ou "rappelé" sous les drapeaux à un titre quelconque ;

- les périodes de congé de formation des salariés en activité et des jeunes travailleurs ;

- les jours fériés non travaillés ;

- les jours de congés exceptionnels pour événements de famille ou personnels prévus par les chapitres II et IV de la présente convention.

b) Période de congés et période de référence.

La période où se prennent les congés payés se situe du 1er juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante, les droits aux congés payés se calculant sur la période de référence, à savoir : du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Ainsi, les congés acquis par la présence entre le 1er juin 1981 et le 31 mai 1982 se prendront normalement entre le 1er juin 1982 et le 31 mai 1983.

c) Congé principal de 4 semaines.

Le congé principal de 4 semaines est attribué soit par fermeture de l'établissement, soit par roulement, sur décision de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En cas de congé par roulement, l'ordre des départs est fixé et affiché le plus tôt possible par l'employeur après avis des délégués du personnel. Il sera tenu compte de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public et de la durée de leur service chez l'employeur. Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

En règle générale, le salarié devra avoir connaissance de ses dates de congé au moins 3 mois à l'avance.

Dans le cas où le salarié désirerait bénéficier d'un délai plus long, il pourra 6 mois à l'avance faire connaître la période pendant laquelle il désire prendre ses congés ; l'entreprise devra alors s'efforcer de répondre sous quinzaine à cette commande.

L'entreprise conserve le droit de modifier exceptionnellement ces dates en cas de nécessité.

Ce congé principal, quand il est d'une durée supérieure à 18 jours, peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié, en 2 ou plusieurs tranches, l'une d'entre elles devant être supérieure ou égale à 18 jours ouvrables.

Dans ce cas, il sera attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours restant dus sera au moins égal à 5 et 1 seul lorsqu'il sera inférieur.

Le salarié peut exiger de prendre la tranche de 18 jours entre le 1er mai et le 31 octobre de l'année en cours.

Le salarié absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé percevra, à son retour de maladie ou à la date de résiliation de son contrat, l'indemnité correspondant au congé annuel auquel il pouvait prétendre en raison de son travail effectif. S'il prend son poste avant l'expiration de la période normale des congés, pourra soit prendre effectivement son congé, soit percevoir l'indemnité compensatrice de congé payé en sus de son salaire normal.

d) La 5e semaine.

La 5e semaine de congés payés sera prise séparément des 4 premières, cette séparation n'ouvrant pas droit à des jours supplémentaires pour fractionnement.

Cette 5e semaine peut être elle-même prise en plusieurs fois, éventuellement journée par journée, notamment à l'occasion de "ponts". Elle équivaudrait dans ce cas à un nombre de jours identique à celui pendant lequel travaille habituellement le salarié sur une semaine.

Cette 5e semaine peut être incomplète si le salarié n'a pas 12 mois de travail effectif sur la période de référence. Dans ce cas, les modalités ci-dessus s'appliquent aux jours de congés à partir du 25e.

Ces jours de congé sont fixés en dernier ressort par l'employeur qui doit cependant s'efforcer de tenir compte des demandes du salarié.

e) Congés spéciaux.

Congés des salariés n'ayant pas 1 an d'ancienneté :

Les salariés n'ayant pas 1 an d'ancienneté au 1er juin pourront bénéficier d'un complément de congés payés jusqu'à concurrence de 30 jours ouvrables, à prendre dans le cadre des modalités ci-dessus prévues pour le congé principal et pour la 5e semaine.

Ce congé, non payé, sera accordé dans la mesure où il n'entravera pas la bonne marche de l'entreprise.

Congés supplémentaires des salariés rappelés pour les besoins du service :

Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé serait rappelé par l'entreprise pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée de 2 jours à laquelle s'ajoutera le temps normal de voyage par le transport public le mieux adapté, même si l'intéressé décide d'utiliser un autre mode de transport à son gré. Les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

Congés supplémentaires des mères de famille de moins de 21 ans :

Les jeunes mères de famille salariées, de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé principal n'excède pas 6 jours.

Congés des salariés régionaux, des départements et des territoires d'outre-mer, du personnel immigré :

La date des congés payés des salariés originaires des départements et territoires d'outre-mer et du personnel immigré pourra être, sur la demande des intéressés, déterminés dans des conditions telles qu'elle leur facilite un séjour dans leur famille, lorsque celle-ci réside en dehors de la France métropolitaine.

Pour l'exercice de leur droit aux congés payés, ils pourront, en accord avec leur employeur :

- soit après avis donné par l'inspecteur du travail (1) bloquer leur congé de 2 années sur la 2e année ;

- soit bénéficier, tous les 2 ans, de quelques semaines de congé supplémentaire non rémunéré. Dans ce cas, la durée totale de leur absence ne devra pas excéder 3 mois.

Dans ces deux hypothèses, les intéressés retrouveront, à leur retour, leur emploi ou un emploi équivalent, sous réserve du résultat de la visite médicale et à condition qu'ils respectent la date de retour fixée au moment de leur départ.

L'application de cette disposition ne pourra toutefois pas faire échec aux mesures de licenciement collectif que l'établissement serait amené à prendre pendant leur absence.

(1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 10 mars 1982.

TITRE IV : JOURS FERIES

En vigueur étendu

a) Cas du 1er Mai.

Le 1er Mai est jour férié et chômé.

Le chômage du 1er Mai ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération habituellement servie.

Les heures de travail perdues en raison du congé du 1er Mai ne pourront pas être récupérées.

Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er Mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

b) Dans les établissements habituellement fermés les jours fériés légaux, les heures ainsi perdues ne pourront pas être récupérées.

Le chômage de ces jours fériés ne pourra être cause d'une réduction de la rémunération habituellement servie.

Jours fériés exceptionnellement travaillés :

Les salariés qui, à titre exceptionnel, travaillent l'un de ces jours fériés auront droit, en plus de la rémunération correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au salaire global mensuel divisé par le nombre de jours de travail du mois.

Si les nécessités du service le permettent, cette indemnité pourra être remplacée par un jour de repos compensateur. Celui-ci est fixé d'un commun accord entre les parties.

Il ne pourra entraîner aucune réduction de la rémunération qui aurait été perçue ce jour-là.

Jours fériés habituellement travaillés :

En raison de l'activité de services propre à certaines entreprises, le contrat de travail de certains salariés peut prévoir des horaires habituels en service continu par roulement, impliquant le travail un jour férié. Dans ce cas, ces salariés bénéficieront de 1 jour de repos compensateur qui pourra soit être fixé d'un commun accord entre les parties, soit être inclus dans le système d'alternance des jours de repos et des périodes travaillées, à condition de le stipuler dans le contrat de travail. Dans ce cas, le total annuel des jours travaillés par ce personnel ne pourra pas excéder le total annuel des jours travaillés du personnel dont les horaires habituels ne prévoient pas le travail pendant ces jours fériés.

TITRE V : SALAIRES

En vigueur étendu

a) Les salariés bénéficiant des dispositions du chapitre II de la convention collective nationale du 15 janvier 1981 sont appointés mensuellement, la rémunération étant indépendante du nombre de jours ouvrables dans le mois.

b) La rémunération de toutes les catégories de salariés, dont le coefficient va du 140 au 365 inclus, doit tenir compte, selon la réglementation en vigueur, des éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Le minimum garanti de ces catégories de salariés doit être corrigé en fonction de l'horaire effectif de travail.

c) Dans le cas où la rémunération serait composée d'une partie fixe et d'une partie variable, elle ne pourrait être inférieure au minimum garanti correspondant au coefficient attribué au salarié et défini par les accords paritaires nationaux.

d) Les rémunérations des salariés directement affectés à la vente de véhicules sont régies par l'article 6.06 du chapitre IV de la convention collective nationale du 15 janvier 1981.

TITRE VI : COMPENSATION

En vigueur étendu

a) Salaires minima conventionnels.

A la date d'application du présent avenant, sera éditée une nouvelle grille des minima sur l'horaire hebdomadaire de 39 heures. La baisse de l'heure sera compensée à 100 % en salaire minima sur chaque coefficient et indice.

b) Salaires réels.

La réduction d'horaire donnera lieu à une compensation pécuniaire sur les heures faites en moins.

Pour les entreprises dont le HHMA en 1981 est égal ou supérieur à 41 heures, la compensation sera de 66 % pour la première heure de réduction et de 50% pour la réduction éventuelle au-delà.

Pour les entreprises dont le HHMA en 1981 est égal ou supérieur à 40 heures mais inférieur à 41 heures, la compensation sera de 66 % pour la première 1/2 heure de réduction et de 50 % pour la réduction éventuelle au-delà.

Ces pourcentages de compensation constituent un minimum, les entreprises pouvant appliquer un pourcentage supérieur selon leurs possibilités.

En cas de modulation, un calcul se fera par référence à la variation du HHMA d'une année sur l'autre.

TITRE VII : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX PERSONNES DIRECTEMENT AFFECTEES A LA VENTE DE VEHICULES

En vigueur étendu

En raison de ses conditions particulières de travail, le personnel directement affecté à la vente de véhicules bénéficiera chaque semaine d'un repos consécutif de 1,5 jour, et tous les 3 mois d'un droit à 1/2 journée supplémentaire, à prendre tous les 3 mois.

TITRE VIII : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CADRES

En vigueur étendu

a) Appointements réels.

Les cadres sont les plus souvent rémunérés selon un forfait déterminé en fonction de leurs responsabilités.

Le forfait global inclut notamment les variations dues à des heures supplémentaires effectuées par le cadre pour les besoins du service.

Pour tenir compte de ces caractéristiques, le cadre bénéficiera de 1/2 journée de congé tous les mois, à prendre dans les 3 mois.

b) Appointements minima.

Les appointements minima garantis, précisés dans le cadre des accords paritaires nationaux, correspondent à l'horaire hebdomadaire de 39 heures. Si le cadre appartient à un établissement dont l'horaire hebdomadaire moyen annuel (HHMA) est différent de 39 heures, ses appointements minima garantis seront recalculés dans le rapport entre 39 heures et cet horaire hebdomadaire moyen annuel (HHMA).

c) Congés payés.

Les cadres bénéficieront d'une 5e semaine de congés payés dans le cadre des dispositions prévues à l'article 1.15 du chapitre Ier (Dispositions générales) de la convention collective nationale du 15 janvier 1981.

TITRE IX : CAPITAL DE FIN DE CARRIERE

En vigueur étendu

a) Nature du départ à la retraite.

Le départ à la retraite d'un salarié ne constitue pas un licenciement.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront cependant respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 2.12 du chapitre II de la convention collective nationale du 15 janvier 1981 pour le salarié intéressé.

b) Montant de base du capital de fin de carrière.

Le salarié qui part à la retraite a droit, dans les conditions précisées dans les paragraphes c et d ci-après, à un capital de fin de carrière, dû par l'employeur, dont le montant de base est déterminé comme suit :

- 50 % du plafond annuel de la sécurité sociale, après 30 ans d'ancienneté dans la profession ;

- 37,50 % du plafond annuel de la sécurité sociale, après 25 ans d'ancienneté dans la profession ;

- 25 % du plafond annuel de la sécurité sociale, après 20 ans d'ancienneté dans la profession ;

- 12,50 % du plafond annuel de la sécurité sociale, après 15 ans d'ancienneté dans la profession ;

- 8,50 % du plafond annuel de la sécurité sociale, après 10 ans d'ancienneté dans la profession.

On entend par profession toutes les activités exercées sur le territoire métropolitain et relevant du champ d'application de la présente convention.

c) Droits pleins au capital de fin de carrière.

A condition qu'ils puissent justifier à leur départ en retraite d'au moins 10 ans d'ancienneté dans la dernière entreprise, le salarié qui quitte l'entreprise à 65 ans ou au-delà, ainsi que le salarié qui quitte l'entreprise entre 60 et 65 ans, du fait de l'employeur ou de sa propre initiative, sous réserve qu'il justifie soit de la liquidation de sa retraite complémentaire, soit de la garantie de ressources de l'ASSEDIC, ont droit à l'intégralité du montant de base du capital de fin de carrière, tel qu'il est défini au paragraphe b ci-dessus.

d) Droits partiels au capital de fin de carrière.

Salarié justifiant d'une ancienneté comprise entre 2 et 10 ans :

A condition qu'ils puissent justifier à leur départ en retraite d'une ancienneté dans la dernière entreprise supérieure à 2 ans mais inférieure à 10 ans, le salarié qui quitte l'entreprise à 65 ans ou au-delà, ainsi que le salarié qui quitte l'entreprise entre 60 et 65 ans, du fait de l'employeur ou de sa propre initiative, sous réserve qu'il justifie soit de la liquidation de sa retraite complémentaire, soit de la garantie de ressources de l'ASSEDIC, ont droit à 1/10 du montant de base du capital de fin de carrière, tel qu'il est défini au paragraphe b ci-dessus, par année d'ancienneté comprise entre 2 et 10 ans.

Salarié cessant son activité par suite d'invalidité ou d'accident du travail :

A condition qu'il puisse justifier d'au moins 5 ans d'ancienneté dans la dernière entreprise, le salarié qui cesserait son activité entre 50 ans et 60 ans par suite d'invalidité ne permettant pas la poursuite de son activité ou d'accident de travail ne permettant pas son reclassement a droit à un capital de fin de carrière dont le montant de base, tel qu'il est défini dans le paragraphe b ci-dessus, est affecté d'un coefficient de minoration égal à 10 % par période de 12 mois comprise entre la date de cessation d'activité et son 60e anniversaire.

Salarié ayant au cours des dernières années exercé une activité suivant un horaire de travail inférieur à la durée légale de travail :

Le montant de base de capital de fin de carrière, tel qu'il est défini dans le paragraphe b ci-dessus, est calculé au prorata.

e) Non-cumul avec l'indemnité de licenciement.

Le capital de fin de carrière ne peut se cumuler avec l'indemnité de licenciement.

f) Fonds collectif de solidarité.

Afin de s'entraider à verser des avantages prévus par l'article 2.14 du chapitre II de la convention collective nationale, les entreprises participeront à un fonds collectif de solidarité qui sera constitué par les organisations syndicales patronales intéressées.

TITRE X : MODALITES DE MISE EN PLACE DU PRESENT AVENANT

En vigueur étendu

a) Les différents titres de cet avenant seront intégrés dans la convention collective, après annulation des articles ou parties d'articles périmés suivants :

- le 1.09, article 9 (Durée du travail) du chapitre Ier, est remplacé dans sa totalité par le titre Ier (Durée du travail) ;

- le 1.15, article 15 (Congés payés et congés spéciaux) du chapitre Ier, est remplacé dans sa totalité par le titre III (Congés payés) ;

- le 2.08, article 8 (Jours fériés) du chapitre II, est remplacé dans sa totalité par le titre IV (Jours fériés) ;

- le 2.04, article 4 (Salaires) du chapitre II, est remplacé dans sa totalité par le titre V (Salaires) ;

- le 4.04, article 4 (Appointements minima) du chapitre IV, est remplacé dans sa totalité par le paragraphe b du titre VIII (Dispositions particulières aux cadres) ;

- le 4.05, article 5 (Appointements réels) du chapitre IV, est remplacé dans sa totalité par le paragraphe a du titre VIII (Dispositions particulières aux cadres) ;

- les paragraphes a et b du 4.06, article 6 (Congés payés) du chapitre IV, sont remplacés par le paragraphe c du titre VIII (Dispositions particulières aux cadres) ;

- le paragraphe b du 6.05, article 5 (Durée du travail.- Heures supplémentaires) du chapitre VI, est remplacé par le titre VII (Dispositions particulières aux personnels directement affectés à la vente de véhicules) ;

- le 2.14, article 14 (Capital de fin de carrière) du chapitre II, est remplacé par le titre IX (Capital de fin de carrière).

b) Le présent avenant entrera en vigueur le 1er jour du 2e mois suivant le mois de promulgation au Journal officiel des mesures assurant l'harmonisation de l'ensemble de ses dispositions avec la législation et la réglementation.

c) Le texte du présent avenant sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, dans les conditions prévues aux articles L. 132-8 et R. 132-1 du code du travail.

d) Les parties signataires s'engagent, dans le cadre de la loi du 11 février 1950, à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent avenant.

Réduction de la durée hebdomadaire du travail Accord du 7 février 1995

CNPA ;

FFC ;

SNCTA ;

Les professionnels du pneu.

FGMM-CFDT.

En vigueur non étendu

Les organisations professionnelles et syndicales de salariés soussignées,

Vu, d'une part, l'article L. 212-8 (II) du code du travail, ainsi que l'article 1.11 a de la convention collective, modifié par avenant n° 25 du 7 février 1995 ;

Considérant l'intérêt qui s'attache au développement, dans toutes les entreprises de la branche professionnelle, d'un système de modulation des horaires susceptible, grâce à l'adaptation aux fluctuations d'activité qui en découle, de réduire effectivement le temps de travail dans un sens favorable à l'emploi ;

Considérant en effet que les divers services de l'automobile sont particulièrement concernés par les fluctuations de charge, aussi bien saisonnières que conjoncturelles, et que ces fluctuations sont susceptibles de fragiliser l'équilibre financier des entreprises, notamment celles de petite dimension ;

Considérant également qu'une meilleure prévision des charges permet en période de faible activité d'éviter les recours au chômage partiel et de laisser du temps libre tout en garantissant la régularité des rémunérations ;

Vu, d'autre part, l'article L. 212-2-1 du code du travail, ainsi que l'article 1.11 b de la convention collective, modifié par avenant n° 25 du 7 février 1995 ;

Considérant qu'un certain nombre d'entreprises de la profession, notamment celles qui connaissent des fluctuations de charge saisonnière particulièrement importantes, peuvent trouver intérêt à adopter un régime d'annualisation des horaires permettant une amplitude plus large que celle prévue dans le cadre de la modulation, assortie d'une réduction ramenant le temps de travail au-dessous de la durée légale ;

Considérant que le choix d'une organisation du travail fondée sur l'annualisation s'effectue dans la perspective du maintien ou du développement de l'emploi,

Sont convenues du présent accord, qui a pour objet de proposer aux entreprises deux modèles distincts de variation des horaires :

- l'un, dénommé ci-après "modulation", réservé aux entreprises qui pratiquent des horaires supérieurs à la durée légale, et qui conduit à ramener l'horaire de travail à 39 heures hebdomadaires en moyenne annuelle ;

- l'autre, dénommé ci-après "annualisation", ouvert à toute entreprise qui s'engage à réduire l'horaire de travail à 38 heures hebdomadaires au maximum, en moyenne annuelle ; cette formule comporte une variante appelée "saisonnalisation , qui permet de pratiquer ce type de variation d'horaires sur une partie seulement de l'année.

TITRE Ier : MODULATIONS DES HORAIRES

1. Définition.

En vigueur non étendu

La modulation est un système de variation de l'horaire hebdomadaire de travail en fonction des variations saisonnières d'activités ou des à-coups conjoncturels tel que, calculé sur l'année, l'horaire moyen soit égal à 39 heures, par compensation entre les périodes de forte activité et de faible activité.

L'adoption de ce mode d'organisation du travail doit être de nature à faciliter l'embauchage de nouveaux salariés à temps plein ou à temps partiel, dans un délai variable selon le volume d'heures progressivement dégagé, qui dépend lui-même du nombre total de salariés employés dans l'entreprise considérée.

Les heures de travail comprises entre la durée légale et le plafond hebdomadaire défini à l'article 4 ne constituent pas des heures supplémentaires ; de ce fait, elles ne supportent ni majorations de salaire ni repos compensateurs et ne s'imputent pas sur le contigent annuel libre. Conformément à la loi, cette dérogation demeure subordonnée à la condition que toutes les heures accomplies en cours d'année au-dessus de la 39e heure hebdomadaire soient compensées, avant la fin de la période de modulation, par autant d'heures en dessous de la 39e.

2. Cadre de la modulation.

En vigueur non étendu

2.1. Entreprises concernées

Toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile, quel que soit le nombre de salarié occupés, peuvent choisir d'appliquer le présent accord dans les conditions indiquées ci-après.

La modulation des horaires peut s'appliquer à l'ensemble du personnel de l'entreprise ou de l'établissement, ou bien à un ou plusieurs groupes bien identifiés de salariés, tels que ceux définis par l'article 3-04 de la convention collective. Dans ce dernier cas, chaque groupe de salariés peut avoir un rythme et des périodes de modulation qui lui sont propres.

L'application du présent accord est cependant subordonnée à la condition que des heures supplémentaires aient été effectivement accomplies au sein du groupe de salariés ou de l'établissement considéré au cours de l'année précédant celle de la mise en place de la modulation.

2.2. Statut contractuel des salariés concernés

Tous les salariés à temps plein sous contrat à durée indéterminée dont la durée du travail excède les limites du temps partiel prévues par l'article 1.10 de la convention collective peuvent avoir un horaire modulé dès leur embauchage et jusqu'au terme du préavis.

Les salariés sous contrat à durée déterminée peuvent avoir un horaire modulé comme les salariés du groupe ou de l'établissement auquel ils sont affectés, auquel cas le contrat de travail le mentionne expressément. Lorsque la durée du contrat du salarié dont l'horaire est modulé est inférieure à un an, la régularisation visée au paragraphe 6.4 est effectuée au terme du contrat.

2.3. Catégories de salariés concernées

Sont essentiellement concernés par la modulation des horaires les ouvriers et employés définis au chapitre III de la convention collective.

Le personnel directement affecté à la vente de véhicules chargé de prospecter la clientèle dans un secteur géographique déterminé ne peut pas, en raison de ses conditions de travail et de son mode de rémunération, être concerné par la modulation.

Les jeunes sous contrat de formation en alternance ne peuvent avoir d'horaires modulés que dans la mesure où ceux-ci sont compatibles avec les obligations de formation pratique et théorique qui incombent à l'employeur. En tout état de cause, ces jeunes doivent être assurés de percevoir, chaque mois, le salaire minimum prévu par la législation en vigueur.

2.4. Personnel d'encadrement

Les membres du personnel d'encadrement visés aux chapitres III bis et V de la convention collective ne sont concernés par le présent accord que s'ils n'ont pas une rémunération forfaitaire indépendante de l'horaire de travail.

Toutefois, lorsqu'ils ont une rémunération forfaitaire, ils peuvent individuellement demander à s'inscrire dans la démarche de réduction des horaires excédant la durée légale. Dans ce cas, leur temps de travail hebdomadaire et la rémunération mensuelle forfaitaire correspondante sont réduits dans des conditions fixées par accord individuel écrit entre l'employeur et l'intéressé.

Cet accord individuel peut toutefois prévoir, à la place d'une réduction immédiate du temps de travail, une réduction différée prenant la forme d'un congé supplémentaire mensuel, annuel ou de fin de carrière ; les parties peuvent convenir d'ajouter à ce congé supplémentaire les 1/2 journées de repos visées à l'article 4-05 c de la convention collective, qui peuvent alors, par dérogation, être prises au-delà du délai de 3 mois indiqué par cet article.

3. Périodes de modulation.

En vigueur non étendu

3.1. Entrée dans le régime de modulation

Dès lors que la phase préparatoire visée à l'article 5 est achevée, la modulation entre en vigueur, pour tous les salariés concernés, le premier jour du mois civil fixé par l'employeur.

3.2. Durée de la modulation

Chaque période de modulation est égale à douze mois consécutifs.

3.3. Fin de la période de modulation

Il ne peut être mis fin à la modulation des horaires avant achèvement d'un cycle de 12 mois.

Avant la fin de chaque période annuelle de modulation, les représentants du personnel, lorsqu'il en existe, seront consultés sur les conditions de réalisation de la modulation en cours et sur l'opportunité de renouveler la modulation pour la période annuelle suivante.

En cas de poursuite du régime de modulation, ils seront consultés sur le programme indicatif de l'année à venir, avant que celui-ci soit communiqué aux salariés.

4. Durée du travail.

En vigueur non étendu

4.1. Durée moyenne du travail

La durée hebdomadaire moyenne du travail pendant la période de modulation doit être égale à 39 heures.

Cette moyenne de trente-neuf heures est respectée lorsque le volume annuel des heures de travail effectif est égal à l'horaire quotidien normal multiplié par le nombre de jours effectivement travaillés dans l'année, le calcul étant effectué comme indiqué en annexe au présent accord.

4.2. Amplitude de la modulation

En période de forte activité, le plafond hebdomadaire de modulation est fixé à 44 heures.

En période de faible activité, aucun plancher hebdomadaire d'heures de travail n'est imposé.

4.3. Dépassement exceptionnel de la limite hebdomadaire

Toute heure effectuée au-delà du plafond de 44 heures est considérée comme heure supplémentaire : elle est donc payée en plus du salaire lissé du mois en cours, avec les majorations de 25 % ou 50 % y afférentes, et elle ouvre droit au repos compensateur légal.

4.4. Manque d'activité

En cas de manque d'activité imprévu, l'employeur pourra solliciter l'indemnisation des salariés concernés au titre du chômage partiel dans les conditions suivantes :

- lorsque l'horaire pouvant être effectivement assuré est inférieur d'au moins 4 heures à l'horaire initialement prévu ;

- lorsqu'il apparaît, quelle qu'ait pu être l'ampleur des insuffisances d'activité en cours d'année, que les heures perdues ne pourront être suffisamment compensées d'ici à la fin de la période de modulation pour atteindre le volume initialement prévu.

En cas de prévision d'une réduction d'activité prolongée, seront examinées prioritairement les possibilités de faire accéder les salariés concernés au bénéfice du "temps réduit indemnisé de longue durée" (TRILD).

5. Mise en place de la modulation.

En vigueur non étendu

5.1. Elaboration d'un projet

Les représentants du personnel, lorsqu'il en existe, doivent être préalablement consultés sur le projet établi par l'employeur, qui indique notamment :

- les catégories de salariés et, le cas échéant, les groupes de salariés (ateliers, magasin, etc.) concernés ;

- la date d'entrée des horaires dans le régime de modulation ;

- le programme indicatif de la modulation pour les 12 mois considérés ;

- le délai dans lequel les horaires exacts à effectuer seront confirmés ;

- les modalités de rémunération découlant de la modulation.

Dès lors qu'un projet définitif est arrêté, l'employeur portera les éléments d'information ci-dessus à la connaissance du personnel, au moins un mois avant l'entrée en vigueur du régime de modulation.

5.2. Programme annuel de modulation

Le calendrier de la modulation détermine les semaines ou les mois de faible et de forte activité, ainsi que l'horaire hebdomadaire indicatif qui sera pratiqué pendant chacune de ces périodes. Il indique également, s'il en est prévu, les variations de la répartition des jours de travail dans la semaine.

5.3. Délai de prévenance

Les salariés devront être informés au moins 1 semaine à l'avance des changements apportés au calendrier de modulation en fonction de la variation des charges de travail.

6. Rémunération.

En vigueur non étendu

6.1. Lissage des rémunérations

La rémunération servie mensuellement est calculée sur la base de l'horaire moyen, et est indépendante de l'horaire réellement accompli dans la limite de 44 heures par semaine.

Les heures accomplies au-delà de la 44^{e}hebdomadaire sont rémunérées comme indiqué au paragraphe 4.3.

L'employeur devra tenir, pour chaque salarié dont l'horaire de travail est modulé, un compte individuel de compensation faisant apparaître distinctement, pour chaque semaine, les diverses catégories d'heures de présence et d'absence énumérées en annexe au présent accord.

Un double de ce document est remis chaque mois aux salariés concernés, en même temps que leur bulletin de salaire.

6.2. Absences

Les congés et absences rémunérées de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Les retenues sur salaire correspondant aux congés sans solde et autres absences non rémunérées sont égales à 1/169 du salaire mensuel lissé par heure d'absence par rapport à l'horaire prévu.

6.3. Vérifications annuelles

En fin de période de modulation, l'employeur vérifie pour chaque salarié que les heures ouvrant droit à rémunération ont bien été payées, que le volume d'heures correspondant au programme indicatif a été assuré et que la moyenne de 39 heures a été respectée.

Dans le cas où une régularisation s'avère nécessaire, celle-ci est effectuée sur le salaire du 12^{e} mois de la modulation. Toutefois, il est admis que la régularisation soit effectuée sur le mois suivant immédiatement, dans le cas où l'horaire exact du 12^{e} mois n'a pu être connu avec certitude à la date d'établissement des bulletins de salaires.

6.4. Entrée ou sortie des effectifs en cours d'année

Lorsque le salarié n'a pas accompli la totalité de la période de modulation du fait de son entrée ou de sa sortie des effectifs en cours d'année, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire de 39 heures.

Toutefois, en cas de licenciement pour motif économique, le salarié conservera le supplément de rémunération éventuellement constaté par rapport à son salaire lissé.

7. Dépassement imprévu de la moyenne annuelle de trente-neuf heures.

En vigueur non étendu

Dans le cas exceptionnel où il serait constaté, au terme de la période de modulation, que la moyenne annuelle de 39 heures a été dépassée, chaque heure excédant le volume annuel visé au paragraphe 4.1 ouvre droit à un repos de 1 h 20 mn, même si cette heure a déjà donné lieu en cours d'année à majoration de salaire en raison du dépassement de la limite hebdomadaire de 44 heures.

Ce repos doit être pris dans le délai maximal de 6 mois suivant la fin de la période de modulation ; il n'entraîne aucune diminution de la rémunération. L'employeur et le salarié fixent d'un commun accord les modalités et la date du repos, qui peut être pris en une ou plusieurs fois.

8. Prime de modulation.

En vigueur non étendu

8.1. Entrée dans le régime de modulation

Les salariés dont l'horaire de travail est modulé bénéficient, pendant chacun des 12 premiers mois d'application de la modulation à l'entreprise, à l'établissement ou au groupe de salariés auquel ils appartiennent, d'une prime forfaitaire de modulation. Cette prime est également versée aux salariés embauchés au cours de cette première année, au terme de chaque mois de travail accompli au cours de cette période.

La prime de modulation s'ajoute au salaire lissé ; elle est égale, pour chaque salarié concerné, à 3 % du salaire minimum conventionnel pour 39 heures, tel que défini par l'accord national de salaires en vigueur. En cas d'absence non indemnisée, le montant de la prime est réduit de 1/169 par heure d'absence.

Conformément au paragraphe 2.4, les membres du personnel d'encadrement embauchés ou promus sur la base d'une rémunération forfaitaire indépendante de l'horaire ne sont pas concernés par le présent accord. Il leur est possible, à tout moment, de s'inscrire dans la démarche de réduction des horaires dans les conditions précisées par le paragraphe susvisé.

8.2. Poursuite de la modulation au-delà de 1 an

Lorsque l'application de la modulation se poursuit au-delà de cette première année, la prime de modulation est intégrée au salaire de base, qui s'en trouve majoré d'autant. Cette intégration au salaire de base sera anticipée pour les salariés venant à être promus en position d'encadrement au cours de la première année de modulation, dès lors qu'ils ne bénéficieront pas d'un salaire forfaitaire les excluant du régime de modulation.

Le salaire réel versé aux salariés dont l'horaire de travail est modulé, y compris à ceux nouvellement embauchés, ne pourra alors être inférieur au salaire minimum conventionnel pour 39 heures majoré de 3 %. Le salaire réel à prendre en considération pour effectuer cette comparaison est le salaire mensuel lissé auquel s'ajoutent tous éléments de rémunération autres que ceux énumérés par l'article 1.16 c de la convention collective. Cette comparaison concernera également les salariés promus en position d'encadrement, dès lors qu'ils ne bénéficieront pas d'un salaire forfaitaire les excluant du régime de modulation.

9. Application de l'accord.

En vigueur non étendu

Les règles applicables en cas de changement ou d'interruption du régime de variation des horaires après une ou plusieurs années de modulation, ainsi que celles relatives aux adaptations par accord d'entreprise, sont exposées au titre III du présent accord.

TITRE II : ANNUALISATION OU SAISONNALISATION DES HORAIRES

1. Définition.

En vigueur non étendu

L'annualisation des horaires au sens du présent accord est un système de variation de l'horaire en fonction des variations saisonnières d'activité, et subsidiairement des à-coups conjoncturels, selon un horaire hebdomadaire compris entre zéro et 48 heures et assorti d'une réduction de la durée moyenne du travail à 38 heures hebdomadaires ou moins.

La saisonnalisation est l'application du système de variation des horaires défini ci-dessus, pendant une partie de l'année seulement. Durant les fractions d'année non

saisonnalisées, l'horaire de droit commun correspondant à 39 heures et normalement pratiqué avec, le cas échéant, application de l'article 1.09 b relatif aux heures supplémentaires.

2. Cadre de la variation des horaires.

En vigueur non étendu

2.1. Entreprises concernées

Toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile, quel que soit le nombre de salariés occupés, peuvent choisir d'appliquer le présent accord, dès lors qu'il les conduit à une réduction effective du temps de travail.

La variation des horaires peut s'appliquer à l'ensemble du personnel de l'entreprise ou de l'établissement, ou bien à un ou plusieurs groupes bien identifiés de salariés, tels que ceux définis par l'article 3.04 de la convention collective. Dans ce dernier cas, chaque groupe de salariés peut avoir un rythme et des périodes d'annualisation qui lui sont propres.

2.2. Statut contractuel des salariés concernés

Tous les salariés à temps plein sous contrat à durée indéterminée dont la durée du travail excède les limites du temps partiel prévues par l'article 1.10 de la convention collective peuvent avoir un horaire variable, en application du présent accord, dès leur embauchage et jusqu'au terme du préavis.

Les salariés sous contrat à durée déterminée peuvent avoir un horaire annualisé ou saisonnalisé comme les salariés du groupe ou de l'établissement auquel ils sont affectés, auquel cas le contrat de travail le mentionne expressément. Lorsque la durée du contrat du salarié concerné est inférieure à 1 an, la régularisation visée au paragraphe 6.4 est effectuée au terme du contrat.

2.3. Catégories de salariés concernés

Sont essentiellement concernés par le présent accord les ouvriers et employés définis au chapitre III de la convention collective.

Le personnel directement affecté à la vente de véhicules chargé de prospecter la clientèle dans un secteur géographique déterminé ne peut pas, en raison de ses conditions de travail et de son mode de rémunération, être concerné par l'annualisation ou la saisonnalisation.

Le présent accord ne peut être appliqué aux jeunes sous contrat de formation en alternance que dans la mesure où leurs horaires sont compatibles avec les obligations de formation pratique et théorique qui incombent à l'employeur. En tout état de cause, ces jeunes doivent être assurés de percevoir, chaque mois, le salaire minimum prévu par la législation en vigueur.

2.4. Personnel d'encadrement

Les membres du personnel d'encadrement visés aux chapitre III bis et V de la convention collective ne sont concernés par le présent accord que s'ils n'ont par une rémunération forfaitaire indépendante de l'horaire de travail.

Toutefois, lorsqu'ils ont une rémunération forfaitaire, ils peuvent individuellement demander à s'inscrire dans la démarche de réduction des horaires. Dans ce cas, leur temps de travail hebdomadaire et la rémunération mensuelle forfaitaire correspondante sont réduits dans des conditions fixées par accord individuel écrit entre l'employeur et l'intéressé.

Cet accord individuel peut toutefois prévoir, à la place d'une réduction immédiate du temps de travail, une réduction différée prenant la forme d'un congé supplémentaire mensuel, annuel ou de fin de carrière ; les parties peuvent convenir d'ajouter à ce congé supplémentaire les demi-journées de repos visées à l'article 4.05 c de la convention collective, qui peuvent alors, par dérogation, être prises au-delà du délai de trois mois indiqué par cet article.

3. Périodes de variation des horaires.

En vigueur non étendu

3.1. Variation des horaires pendant toute l'année : "Annualisation"

L'entreprise peut décider de faire varier les horaires autour d'une moyenne hebdomadaire égale au plus à 38 heures, pendant 12 mois consécutifs : la "période d'annualisation" commence dans ce cas, dès lors que la phase préparatoire visée à l'article 5 est achevée, au premier jour du mois civil fixé par l'employeur.

3.2. Variation des horaires pendant une partie de l'année :

"Saisonnalisation"

L'entreprise peut décider de faire varier les horaires autour d'une moyenne hebdomadaire égale au plus à 38 heures, pendant une partie de l'année seulement, au cours d'une ou plusieurs périodes prédéterminées appelées "périodes de saisonnalisation" :

la période annuelle de 12 mois à l'intérieur de laquelle seront incluses ces périodes commence dans le cas, dès lors que la phase préparatoire visée à l'article 5 est achevée, au premier jour du mois civil fixé par l'employeur.

3.3. Fin de la période de variation des horaires

Avant la fin de chaque période annuelle au cours de laquelle les horaires ont varié, les représentants du personnel, lorsqu'il en existe, seront consultés sur les

conditions de réalisation de l'expérimentation en cours et sur l'opportunité de la renouveler pour la période annuelle suivante.

En cas de poursuite de cette expérimentation, les représentants du personnel seront consultés sur le programme indicatif de l'année à venir, avant que celui-ci soit communiqué aux salariés.

4. Durée du travail.

En vigueur non étendu

4.1. Durée moyenne du travail annualisé

La durée hebdomadaire moyenne du travail pendant la période d'annualisation ne peut excéder 38 heures.

Cette moyenne de trente-huit heures est respectée lorsque le volume annuel des heures de travail effectif est égal à l'horaire quotidien réduit multiplié par le nombre de jours effectivement travaillés dans l'année, le calcul étant effectué comme indiqué en annexe au présent accord.

4.2. Durée moyenne du travail saisonnalisé

En cas de variation des horaires pendant une partie de l'année seulement, la moyenne égale au plus à 38 heures est calculée sur les seules périodes de saisonnalisation incluses dans la période annuelle visée au paragraphe 3-2. En dehors de ces périodes, les horaires sont régis par le droit commun, avec, le cas échéant, application de l'article 1.09 b de la convention collective relatif aux heures supplémentaires.

4.3. Amplitude des variations d'horaire

En période de forte activité, l'horaire hebdomadaire ne peut excéder les plafonds légaux de 48 heures pour une semaine donnée et de 46 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

En période de faible activité, aucun plancher hebdomadaire d'heures de travail n'est imposé.

4.4. Manque d'activité

En cas de manque d'activité imprévu, l'employeur pourra solliciter l'indemnisation des salariés concernés au titre du chômage partiel dans les conditions suivantes :

- lorsque l'horaire pouvant être effectivement assuré est inférieur d'au moins 4 heures à l'horaire initialement prévu ;

- lorsqu'il apparaît, quelle qu'ait pu être l'ampleur des insuffisances d'activité en cours d'année, que les heures perdues ne pourront être suffisamment compensées d'ici à la fin de la période d'annualisation pour atteindre le volume initialement prévu.

En cas de prévision d'une réduction d'activité prolongée, seront examinées prioritairement les possibilités de faire accéder les salariés concernés au bénéfice du "temps réduit indemnisé de longue durée" (TRILD).

5. Mise en place de la variation des horaires.

En vigueur non étendu

5.1. Elaboration d'un projet

Les représentants du personnel, lorsqu'il en existe, doivent être préalablement consultés sur le projet établi par l'employeur, qui indique notamment :

- les catégories de salariés et, le cas échéant, les groupes de salariés (ateliers, magasin, etc.) concernés ;

- la période d'annualisation (§ 3.1) ou la (les) période(s) de saisonnalisation (§ 3.2) ;

- le programme indicatif des horaires de travail au cours de cette période ;

- le délai dans lequel les horaires exacts à effectuer seront confirmés ;

- les modalités de rémunération applicables pendant cette période.

Dès lors qu'un projet définitif est arrêté, l'employeur portera les éléments d'information ci-dessus à la connaissance du personnel, au moins un mois avant l'entrée en vigueur du régime d'annualisation.

5.2. Programme des horaires

Le calendrier prévisionnel détermine les semaines ou les mois de faible et de forte activité, ainsi que l'horaire hebdomadaire indicatif qui sera pratiqué pendant chacune de ces périodes. Il indique également, s'il en est prévu, les variations de la répartition des jours de travail dans la semaine.

5.3. Délai de prévenance

Lorsque les horaires exacts, adaptés en fonction des charges de travail, sont différents de ceux indiqués dans le programme prévisionnel, les salariés devront en être informés au moins 1 semaine à l'avance.

6. Rémunération.

En vigueur non étendu

6.1. Lissage des rémunérations

La rémunération servie mensuellement est calculée sur la base de l'horaire moyen et est indépendante de l'horaire réellement accompli.

L'employeur devra tenir, pour chaque salarié dont l'horaire de travail est annualisé ou saisonnalisé, un compte individuel de compensation faisant apparaître distinctement, pour chaque semaine, les diverses catégories d'heure de présence et d'absence énumérées en annexe au présent accord.

Un double de ce document est remis aux salariés concernés, en même temps que leur bulletin de salaire, pour chacun des mois au cours desquels a été pratiquée la variation d'horaires.

6.2. Absences

Les congés et absences rémunérées de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Les retenues sur salaire correspondant aux congés sans solde et autres absences non rémunérées sont égales, pour une durée moyenne de 38 heures, à 1/165 du salaire mensuel lissé par heure d'absence par rapport à l'horaire prévu.

6.3. Vérifications annuelles

En fin de période d'annualisation, l'employeur vérifie pour chaque salarié que les heures ouvrant droit à rémunération ont bien été payées, que le volume d'heures correspondant au programme indicatif a été assuré et que la moyenne hebdomadaire prévue a été respectée.

Dans le cas où une régularisation s'avère nécessaire, celle-ci est effectuée sur le salaire du 12e mois de la période. Toutefois, il est admis que la régularisation soit effectuée sur le mois suivant immédiatement, dans le cas où l'horaire exact du 12e mois n'a pu être connu avec certitude à la date d'établissement des bulletins de salaire.

En cas de saisonnalisation, la vérification du respect de la moyenne calculée conformément au paragraphe 4.2 est effectuée au terme de la dernière période saisonnalisée de l'année ; les éventuelles régularisations nécessaires sont pratiquées sur le salaire du mois correspondant, ou du mois suivant immédiatement dans l'hypothèse évoquée à l'alinéa précédent.

6.4. Entrée ou sortie des effectifs en cours d'année

Lorsque le salarié n'a pas accompli la totalité de la période de variation des horaires du fait de son entrée ou de la sortie des effectifs en cours d'année, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.

Toutefois, en cas de licenciement pour motif économique, le salarié conservera le supplément de rémunération éventuellement constaté par rapport à son salaire lissé.

7. Dépassement imprévu de la moyenne de trente-huit heures.

En vigueur non étendu

Dans le cas exceptionnel où il serait constaté, au terme de la période d'annualisation ou des périodes de saisonnalisation, que la moyenne égale au plus de trente-huit heures a été dépassée, chaque heure excédant le volume calculé conformément aux paragraphes 4-1 ou 4-2 ouvre droit à un repos de une heure vingt minutes.

Ce repos doit être pris dans le délai maximal de six mois suivant la fin de la période d'annualisation ou, selon le cas, dans le délai de six mois suivant la dernière période saisonnalisée de l'année ; il n'entraîne aucune diminution de la rémunération. L'employeur et le salarié fixent d'un commun accord les modalités et la date du repos, qui peut être pris en une ou plusieurs fois.

8. Prime d'annualisation.

En vigueur non étendu

8.1. Entrée dans le régime de variation des horaires

Les salariés dont l'horaire de travail est annualisé bénéficient, pendant chacun des douze premiers mois d'application à l'entreprise, à l'établissement ou au groupe de salariés auquel ils appartiennent, d'une prime forfaitaire d'annualisation. Cette prime est également versée aux salariés embauchés au cours de cette première année, au terme de chaque mois de travail accompli au cours de cette période.

La prime d'annualisation s'ajoute au salaire lissé sur la base de trente-huit heures hebdomadaires ; elle est égale, pour chaque salarié concerné, à 5 p. 100 du salaire minimum conventionnel pour trente-huit heures, tel que défini par l'accord national de salaires en vigueur. En cas d'absence non indemnisée, le montant de la prime est réduit de 1/165 par heure d'absence.

Conformément au paragraphe 2.4, les membres du personnel d'encadrement embauchés ou promus sur la base d'une rémunération forfaitaire indépendante de l'horaire ne sont pas concernés par le présent accord. Il leur est possible, à tout moment, de s'inscrire dans la démarche de réduction des horaires dans les conditions précisées par le paragraphe susvisé.

8.2. Poursuite de l'annualisation

Lorsque l'application du régime se poursuit au-delà de cette première année, la prime d'annualisation est intégrée au salaire de base, qui s'en trouve majoré d'autant. Cette intégration au salaire de base sera anticipée pour les salariés venant à être promus en position d'encadrement au cours de la première année d'annualisation, dès lors qu'ils ne bénéficieront pas d'un salaire forfaitaire les excluant du régime d'annualisation.

Le salaire réel versé aux salariés dont l'horaire de travail est annualisé, y compris à ceux nouvellement embauchés, ne pourra alors être inférieur au salaire minimum conventionnel pour trente-huit heures, majoré de 5 p. 100. Le salaire réel à prendre en considération pour effectuer cette comparaison est le salaire mensuel lissé auquel s'ajoutent tous éléments de rémunération autres que ceux énumérés par l'article 1-16 c de la convention collective. Cette comparaison concernera également les salariés promus en position d'encadrement, dès lors qu'ils ne bénéficieront pas d'un salaire forfaitaire les excluant du régime d'annualisation.

9. Prime de saisonnalisation.

En vigueur non étendu

Les salariés dont l'horaire de travail est saisonnalisé bénéficient, pendant chacun des mois de l'année au cours desquels est pratiquée la variation d'horaires, d'une prime forfaitaire de saisonnalisation.

Cette prime s'ajoute au salaire lissé sur la base de trente-huit heures hebdomadaires ; elle est égale, pour chaque salarié concerné, à 5 p. 100 du salaire minimum conventionnel pour trente-huit heures, tel que défini par l'accord national de salaires en vigueur. En cas d'absence non indemnisée, le montant de la prime est réduit de 1/165 par heure d'absence.

Pendant les autres mois de l'année, le salaire de base pour trente-neuf heures est normalement versé et il est fait application, le cas échéant, de l'article 1-09 b de la convention collective relatif aux heures supplémentaires.

10. Application de l'accord.

En vigueur non étendu

Les règles applicables en cas de changement ou d'interruption du régime de variation des horaires après une ou plusieurs années d'annualisation ou de saisonnalisation, ainsi que celles relatives aux adaptations par accord d'entreprise, sont exposées au titre III du présent accord.

TITRE III : APPLICATION DE L'ACCORD

1. Modification ou interruption du régime de variation des horaires.

En vigueur non étendu

1.1. Changement du régime de variation des horaires

Dans le cas où l'employeur déciderait d'appliquer l'accord d'annualisation à l'issue d'une première année de modulation des horaires, la prime de modulation sera préalablement intégrée au salaire de base, qui s'en trouvera majoré d'autant. Puis le salaire réel versé aux salariés dont l'horaire est annualisé ne pourra être inférieur au salaire minimum conventionnel pour trente-huit heures majoré de 5 p. 100.

Dans le cas où l'employeur déciderait d'appliquer l'accord d'annualisation après deux ou plusieurs années de modulation des horaires, le salaire réel ne pourra être inférieur au salaire minimum conventionnel pour trente-huit heures majoré de 5 p. 100 à compter de la date d'entrée dans le régime d'annualisation.

L'application du présent accord devant tendre à la réduction effective du temps de travail, il n'est pas possible de moduler les horaires immédiatement après une ou plusieurs années d'annualisation.

1.2. Interruption du régime de variation des horaires, puis reprise de la modulation

Lorsque l'employeur décide d'interrompre le régime de modulation ou d'annualisation des horaires au terme de la première année d'application, l'article 1-09 b de la convention collective relatif aux heures supplémentaires redevient pleinement applicable aux salariés appartenant au groupe ou à l'établissement concerné. En cas de reprise ultérieure du régime de modulation, il sera à nouveau fait application du paragraphe 8-1 du titre Ier de l'accord puis, le cas échéant, de son paragraphe 8-2.

Lorsque l'employeur décide d'interrompre le régime de modulation ou d'annualisation des horaires après deux ou plusieurs années continues d'application, l'article 1-09 b de la convention collective redevient pleinement applicable aux salariés appartenant au groupe ou à l'établissement concerné. En cas de reprise ultérieure du régime de modulation, il sera directement fait application du deuxième alinéa du paragraphe 8-2 susvisé.

1.3. Interruption du régime de variation des horaires, puis reprise de l'annualisation

Lorsque l'employeur décide d'interrompre le régime de modulation ou d'annualisation des horaires au terme de la première année d'application, l'article 1-09 b de

la convention collective relatif aux heures supplémentaires redevient pleinement applicable aux salariés appartenant au groupe ou à l'établissement concerné. En cas de reprise ultérieure du régime d'annualisation, il sera à nouveau fait application du paragraphe 8-1 du titre II de l'accord puis, le cas échéant, de son paragraphe 8-2.

Lorsque l'employeur décide d'interrompre le régime de modulation ou d'annualisation des horaires après deux ou plusieurs années continues d'application, l'article 1-09 b de la convention collective redevient pleinement applicable aux salariés appartenant au groupe ou à l'établissement concerné. En cas de reprise ultérieure du régime d'annualisation, il sera directement fait application du deuxième alinéa du paragraphe 8-2 susvisé.

1.4. Poursuite ou reprise de la saisonnalisation des horaires

La prime de saisonnalisation doit être versée dans les conditions visées à l'article 9 du titre II de l'accord, chaque fois que les horaires sont saisonnalisés au cours d'une année donnée, quel qu'ait été le mode d'organisation des horaires en vigueur l'année précédente.

2. Adaptation de l'accord de modulation.

En vigueur non étendu

2.1. Accords d'adaptation

Un accord d'entreprise conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives peut adapter les clauses du titre Ier du présent accord, sous réserve que cet accord d'entreprise se réfère au présent accord national et qu'il mentionne expressément que les garanties adaptées sont globalement au moins équivalentes à celles prévues par le présent accord.

Toutefois, les principes relatifs à la durée de la période de modulation, au lissage de la rémunération et au plafond de modulation ne pourront être mis en cause par accord d'entreprise.

2.2. Accords d'entreprise conclus antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord

Conformément à la loi, les accords d'entreprise ayant institué un régime de modulation des horaires devront être adaptés en tant que de besoin au titre Ier du présent accord, afin d'assurer globalement des garanties au moins équivalentes compte tenu, notamment, de l'horaire moyen appliqué dans ces entreprises.

Toutefois, l'existence du présent accord ne peut être, à elle seule, la cause d'un relèvement de la durée hebdomadaire moyenne du travail dans les entreprises qui appliquent un accord de modulation autour d'un horaire inférieur à trente-neuf heures.

3. Adaptation de l'accord d'annualisation ou de saisonnalisation.

En vigueur non étendu

Un accord d'entreprise conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives peut adapter les clauses du titre II du présent accord, sous réserve que cet accord d'entreprise se réfère au présent accord national et qu'il mentionne expressément que les garanties adaptées sont globalement au moins équivalentes à celles prévues par le présent accord. A cet effet, l'accord peut prévoir le principe du maintien de la rémunération de base pour trente-neuf heures alors même que l'horaire moyen est réduit à trente-huit heures ou moins, cette garantie se substituant alors partiellement ou totalement à la prime d'annualisation ou de saisonnalisation.

L'accord d'entreprise visé ci-dessus ne pourra prévoir un horaire annuel moyen supérieur à trente-huit heures ni mettre en cause le principe du lissage des rémunérations.

4. Dispositions finales.

En vigueur non étendu

Le dépôt du présent accord sera effectué conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Son application étant subordonnée à l'extension ministérielle, il entrera en vigueur le lendemain du jour de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension le concernant.

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Trois mois avant l'expiration de cette durée, les organisations signataires sont convenues de se rencontrer pour en faire un bilan d'application et envisager les éventuelles adaptations et améliorations nécessaires.

Les organisations soussignées souhaitent s'assurer que le présent accord permet d'atteindre dans les meilleures conditions les objectifs énoncés dans son préambule. Aussi s'engagent-elles à tirer les conséquences de tous les éventuels litiges qui pourraient affecter à l'avenir la base juridique du présent accord.

Dans cet esprit et afin d'assurer un suivi régulier des conditions d'application du présent accord, une commission technique paritaire est instituée. Cette commission, composée de deux représentants par organisation signataire ou adhérente au présent accord, se réunira sur demande d'une des organisations en question et en tout état de cause au moins tous les six mois. Elle disposera des moyens nécessaires à l'accomplissement de ses missions et pourra demander des données statistiques à l'O.N.E.F.A.

Heures supplémentaires Avenant n° 51 du 29 mai 2008

La CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

La FNCRM ;

Les Professionnels du pneu ;

L'UNIDEC ;

Le GNESA ;

Le SNCTA,

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CSNVA ;

La CFE-CGC,

En vigueur étendu

Vu les articles L. 3121-11 et suivants du nouveau code du travail, notamment les articles L. 3121-12 et L. 3121-17 ;

Vu la convention collective, notamment son article 1.09 bis relatif aux heures supplémentaires ;

Considérant que l'accomplissement d'heures supplémentaires est fonction des variations d'activité de l'entreprise, variations le plus souvent déterminées par les fluctuations des besoins qualitatifs et quantitatifs de la clientèle ;

Considérant que dans certains secteurs relevant de la branche des services de l'automobile, il est constaté une amplitude d'activité plus importante qu'auparavant, engendrant des contraintes d'organisation qui ne peuvent pas toujours être satisfaites par l'apport de personnel supplémentaire, en particulier dans les petites entreprises qui constituent l'essentiel de la profession ;

Considérant que l'augmentation du volume annuel d'heures supplémentaires, qui permet de faire face aux besoins exprimés par les entreprises, doit nécessairement s'accompagner de garanties au bénéfice des salariés, garanties qui leur permettront de choisir pour partie les modalités du recours aux heures supplémentaires, et d'augmenter leur pouvoir d'achat par une rémunération majorée ;

Considérant que cette opportunité d'augmenter le pouvoir d'achat des salariés est indépendante de la négociation annuelle de branche sur les salaires minima ;

Considérant que l'augmentation du volume annuel des heures supplémentaires rendue possible par le présent avenant n'est pas applicable en cas d'annualisation des horaires, le contingent annuel restant limité à 130 heures dans cette hypothèse, conformément à l'article D. 3121-4 du code du travail,

les organisations soussignées conviennent de ce qui suit :

TITRE Ier.- RECOURS AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Article 1

En vigueur étendu

Le texte du paragraphe c de l'article 1.09 bis de la convention collective est modifié comme suit :
« c) Contingent annuel
Les entreprises peuvent faire effectuer chaque année 220 heures supplémentaires sans autorisation administrative préalable. Tout dépassement de ce contingent à la demande de l'employeur est subordonné à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail, sollicitée après consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe. Les salariés peuvent toutefois accomplir des heures choisies au-delà du contingent annuel, dans les conditions précisées au paragraphe g ci-après, sans qu'une autorisation administrative préalable soit requise.
Les entreprises de plus de 20 salariés qui font usage de ce contingent de 220 heures doivent donner le repos compensateur prévu par la loi pour chaque heure supplémentaire accomplie au-delà de 41 heures hebdomadaires. »

Article 2

En vigueur étendu

Le texte du paragraphe dde l'article 1.09 bis de la convention collective est modifié comme suit :
« d) Paiement des heures supplémentaires
Les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire, assorti d'une majoration s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accomplies au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paie. Le taux de cette majoration est égal à 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires, et de 50 % pour les suivantes.
Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration peut également être inclus dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait dans les conditions prévues par l'article 1.09 d, e ou f. »

Article 3

En vigueur étendu

Le texte du paragraphe e de l'article 1.09 bis de la convention collective est modifié comme suit :
« Le paiement des heures supplémentaires ainsi que celui des majorations y afférentes peut être remplacé par un repos de remplacement équivalent dans les conditions ci-après.
Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, ce repos de remplacement doit faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement, qui en précise les modalités.
Dans les entreprises non pourvues de délégués syndicaux, la possibilité d'attribuer un repos de remplacement est subordonnée à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'il en existe.
Dans toutes les entreprises, sans préjudice des alinéas précédents, le remplacement du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes par un repos équivalent est subordonné à un accord entre l'employeur et le salarié concerné. Les heures supplémentaires ainsi compensées par un repos de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires visé au paragraphe c. »

Article 4

En vigueur étendu

Il est créé un paragraphe g à l'article 1.09 bis, ainsi rédigé :
« g) Heures choisies au-delà du contingent annuel
Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, accomplir des heures choisies au-delà du contingent annuel visé au paragraphe c. Dans cette éventualité, l'employeur informe le salarié de la date à laquelle le contingent d'heures supplémentaires a été épuisé.
L'accord entre le salarié et l'employeur est écrit. Il précise les modalités de la répartition des heures choisies au cours de la semaine, ainsi que la période pendant laquelle ces heures seront effectuées, cette période s'achevant au plus tard le 31 décembre.
Le nombre des heures choisies ne peut avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire du travail au-delà de 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.
Les heures choisies sont payées sous la forme d'un complément de salaire, assorti d'une majoration égale à 30 % du salaire de base, s'ajoutant à ce dernier et correspondant au nombre d'heures accomplies à ce titre au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paie. Cette majoration se substitue à celle de 25 % prévue par l'article 1.09 bis d pour les 8 premières heures supplémentaires accomplies au cours de la semaine. Pour les heures suivantes, la majoration est de 50 %. »

TITRE II.- APPLICATION DE L'AVENANT

Article 5

En vigueur étendu

Par suite de la suppression de la notion légale de « bonification » des heures supplémentaires, dont l'article 2 ci-dessus prend acte, le texte de l'avant-dernier alinéa de l'article 1.21 a relatif au bulletin de salaire est ainsi modifié :
« - la durée des droits à repos acquis au titre, d'une part, des repos compensateurs légaux, d'autre part, des repos de remplacement visés à l'article 1.09 bise ; ».

Article 6

En vigueur étendu

Les taux de majoration de 25 % et de 50 % fixés par l'article 1.09 bis d ne peuvent pas être réduits par accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 7

En vigueur étendu

Le volume du contingent annuel d'heures supplémentaires, fixé à 220 heures dans le cadre de l'article 1.09 bis, ne peut être modifié par accord d'entreprise ou d'établissement.(1) Le taux de majoration de 30 % qui s'attache aux heures choisies au-delà du contingent annuel est applicable aux 8 premières heures supplémentaires accomplies chaque semaine au-delà de ce contingent. Ce taux ne peut être réduit par accord d'entreprise ou d'établissement. De même, le taux de 50 % applicable aux heures suivantes ne peut être réduit par accord d'entreprise ou d'établissement.

(1) La première phrase de l'article 7 est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3121-11 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.
(Arrêté du 23 avril 2009 modifiant l'arrêté du 3 décembre 2008, art. 1er)

Article 8

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 17 de la position commune du 9 avril 2008, relatives aux conditions dans lesquelles un accord d'entreprise peut dépasser le contingent

conventionnel d'heures supplémentaires, ne peuvent trouver application dans la branche des services de l'automobile, la signature du présent avenant intervenant postérieurement à la loi du 4 mai 2004.

Article 9

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 10

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur après son extension, dans les conditions suivantes :
- le contingent annuel de 220 heures s'appliquera pour la première fois en 2009 ;
- le contingent annuel de 182 heures, applicable en 2008, pourra être complété par des heures choisies conformément à l'article 1.09 g de la convention collective.

Travail de nuit et régime d'équivalence Avenant n° 37 du 13 janvier 2004

FFC ;
Les professionnels du pneu ;
UNIDEC ;
FNA ;
SNCTA ;
CNPA ;
FNCRM.

CFE-CGC ;
CFTC ;
FO.

En vigueur étendu

Vu la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et les textes réglementaires pris pour son application ;

Vu les articles 1.09 et 1.10 de la convention collective ;

Considérant la nécessité d'adapter les dispositions conventionnelles relatives au travail de nuit et au régime d'équivalence, pour encadrer le recours au travail de nuit et assurer des garanties appropriées aux salariés concernés tout en prenant en considération les contraintes de fonctionnement des entreprises, dont certaines sont tenues à des engagements de continuité du service imposés par l'autorité publique ;

Considérant que les organisations soussignées, conscientes des contraintes particulières que le travail de nuit entraîne sur le plan de l'organisation personnelle et familiale, se sont attachées dans la négociation du présent accord, à tenir compte de la pénibilité des tâches,

Les organisations soussignées conviennent de ce qui suit :

NOTA : Arrêté du 5 août 2004 :L'avenant précité est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, aux termes desquelles la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit.

Article 1

En vigueur étendu

Le texte de l'article 1.10 d de la convention collective est modifié comme suit :

(voir cet article)

NOTA : Arrêté du 5 août 2004 :L'avenant précité est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, aux termes desquelles la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit.

Article 2

En vigueur étendu

Le texte du point 3 de l'article 1.10 e de la convention collective est modifié comme suit :

(voir cet article)

NOTA : Arrêté du 5 août 2004 :L'avenant précité est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, aux termes desquelles la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles

catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit.

Article 3

En vigueur étendu

Les organisations soussignées demandent qu'un décret soit pris sur la base des dispositions conventionnelles visées à l'article 2, conformément à l'article L. 212-4 dernier alinéa du code du travail.

NOTA : Arrêté du 5 août 2004 : L'avenant précité est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, aux termes desquelles la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit.

Article 4

En vigueur étendu

Le point 4 de l'annexe "Salaires minima" de la convention collective est rédigé comme suit :

4. Travail de nuit :

Le montant de l'indemnité de panier visée à l'article 1.10 d-6 et 8, est égal à 4,60 €.

NOTA : Arrêté du 5 août 2004 :L'avenant précité est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, aux termes desquelles la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant, auquel est annexé l'accord paritaire national prévu au point 3 de l'article 1.10 d modifié, entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant celui de son extension au Journal officiel qui sera sollicitée dans les meilleurs délais après l'accomplissement des formalités de dépôt légal.

Fait à Suresnes, le 13 janvier 2004.

NOTA : Arrêté du 5 août 2004 :L'avenant précité est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, aux termes desquelles la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit.

ANNEXE

Accord paritaire national relatif à l'aplication de l'avenant n° 37

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions de l'article 1.10 d de la convention collective qui, dans son point 3, indique qu'un accord paritaire national précise les modalités d'application de la définition du "travailleur de nuit".

Cet accord, annexé à l'avenant n° 37 avec lequel il forme un tout, précise également les conditions dans lesquelles les entreprises sont invitées à vérifier la situation des salariés amenés à travailler la nuit, pour en tirer les conséquences prévues par la convention collective.

1. Acquisition du statut de "travailleur de nuit "

a) La qualité de travailleur de nuit, qui entraîne l'application des points 4 à 7 et 9 de l'article 1.10 d, est reconnue en permanence et de plein droit aux salariés qui accomplissent, au moins 2 fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins 3 heures de travail effectif dans la période de nuit, conformément à la définition du 1er tiret du point 3.

b) La qualité de travailleur de nuit est également reconnue à tout salarié qui, au cours d'une année, a accompli au moins 270 heures de travail effectif dans la période de nuit : la période de référence s'entend, pour tous les salariés de l'entreprise, de toute période de 12 mois consécutifs. La situation de chaque salarié concerné est vérifiée par la première fois au terme des 12 premiers mois entièrement ou partiellement travaillés.

c) Un accord d'entreprise peut substituer à la période de 12 mois consécutifs visés au b l'année civile ou une autre période de 12 mois calendaires, à condition d'en préciser toutes les modalités.

2. Conséquences de l'acquisition de la qualité de "travailleur de nuit"

a) Les salariés visés au 1 a bénéficient en permanence des dispositions des points 4 à 7 et 9 de l'article 1.10 d de la convention collective nationale, dès le mois de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 37.

b) Les salariés visés au 1 b bénéficient, dès lors qu'ils ont travaillé au cours de 12 mois consécutifs, d'une vérification mensuelle de leur situation selon les modalités suivantes :

1° Lorsqu'il est constaté que le seuil de 270 heures de travail effectif de nuit a été atteint au cours de ces 12 mois, la totalité des heures accomplies dans la période de nuit au cours de ces 12 mois ouvre droit aux contreparties salariales visées au point 6, qui sont versées avec la paye du mois de la vérification, ainsi qu'au repos compensateur, qui sera dans les conditions indiquées au point 5.

La situation est ensuite vérifiée mois par mois ; chaque fois qu'il est constaté que le seuil de 270 heures est atteint ou dépassé, toutes les heures de nuit accomplies depuis la régularisation précédente ouvrent droit aux contreparties calculées et liquidées comme indiqué ci-dessus ;

2° Lorsqu'il est constaté que le seuil de 270 heures de travail effectif de nuit n'a pas été atteint au cours de ces 12 mois, le nombre d'heures de nuit accomplies au cours du mois est simplement relevé, en vue de la vérification à effectuer le mois suivant ; il sera procédé comme indiqué au 1° dès le mois au terme duquel le seuil de 270 heures aura été atteint ;

3° La première vérification devra être effectuée, pour tous les salariés, dès le mois en vigueur de l'avenant n° 37. Bénéficieront pour la première fois de la régularisation indiquée au 1° ceux d'entre eux qui ont accompli au moins 270 heures de nuit au cours du mois considéré et des 11 mois qui précèdent l'entrée en vigueur de l'avenant n° 37.

3. Calcul des contreparties salariales

Pour le calcul des majorations de 10 % visées au point 6 de l'article 1.10 d en cas d'augmentation du minimum conventionnel garanti, la majoration de chaque heure de nuit est calculée sur la base du minimum conventionnel du mois au cours duquel cette heure de nuit a été effectuée.

NOTA : Arrêté du 5 août 2004 :L'avenant précité est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, aux termes desquelles la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit.

Travail du dimanche pour l'année 2009 (Rennes) Accord du 13 janvier 2009

Conseil national des professions de l'automobile.

Syndicat de la métallurgie CFDT ;

Union départementale CFE-CGC ;

Union départementale CFTC ;

Union départementale FO.

Article 1

En vigueur non étendu

Sur le territoire de la communauté d'agglomération de Rennes, le nombre maximum de dérogations à la règle du repos dominical à caractère collectif sollicitées, conformément à l'article L. 221-19 du code du travail, pour l'emploi de vendeurs salariés dans les concessions, les filiales, les succursales relevant des codes NAF 50-1Z (commerce de véhicules automobiles) et 50-2Z (entretien et réparation de véhicules automobiles), est limité à 3 par an.

Article 2

En vigueur non étendu

Pour l'année 2009, les organisations signataires se sont accordées sur la possibilité de 3 dates d'ouverture dominicale collective :
- le 15 mars 2009 ;
- le 13 septembre 2009 ;
- concernant la troisième date, la demande d'ouverture dominicale est communiquée dans un délai préalable minimum de 30 jours :
- par le concessionnaire au CNPA et aux mairies concernées ;
- par le CNPA à Rennes Métropole.
- la troisième date sera transmise par les services de Rennes Métropole aux organismes signataires du protocole.
Chaque concessionnaire s'engage à ne pas dépasser 3 ouvertures dominicales.

Article 3

En vigueur non étendu

Lors de ces ouvertures, il sera fait exclusivement appel au personnel de vente volontaire et strictement nécessaire. Le chef d'entreprise tiendra à la disposition de la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle la liste nominative des salariés qui auront travaillé le dimanche.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord sera porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage.L'employeur est tenu de fournir aux salariés, lors de leur embauche, une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement (loi du 4 mai 2004). Les comités d'établissement ou à défaut les représentants du personnel seront préalablement informés et consultés.

Article 5

En vigueur non étendu

Une commission de suivi de l'accord sera mise en place. Elle sera composée de 2 représentants du conseil national des professions de l'automobile et de 2 représentants par organisation syndicale.
Elle établira successivement pour le 31 juillet et le 1er novembre 2009 un bilan afin d'évaluer la bonne application du présent protocole d'accord.

Article 6
En vigueur non étendu

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent protocole d'accord sera déposé auprès du service des conventions collectives du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes. Il sera également transmis au président de Rennes Métropole et à l'ensemble des maires de Rennes Métropole.

Article 7
En vigueur non étendu

Le présent protocole est applicable jusqu'au 31 décembre 2009.

Travail du dimanche pour l'année 2008 (Rennes)

Le conseil national des professions de l'automobile,

Le syndicat de la métallurgie CFDT ;

L'union départementale CFE-CGC ;

L'union départementale CFTC ;

L'union départementale FO,

Article 1
En vigueur non étendu
Sur le territoire de la communauté d'agglomération de Rennes, le nombre maximum de dérogations à la règle du repos dominical à caractère collectif sollicitées, conformément à l'article L. 221-19 du code du travail, pour l'emploi de vendeurs salariés dans les concessions, les filiales, les succursales relevant des codes NAF 50.1Z (commerce de véhicules automobiles) et 50.2Z (entretien et réparation de véhicules automobiles) est limité à 3 par an.

Article 2
En vigueur non étendu
Pour l'année 2008, les organisations signataires se sont accordées sur la possibilité de 3 dates d'ouverture dominicales collectives :

- le 16 mars 2008 ;

- le 14 septembre 2008 ;

- concernant la troisième date, la demande d'ouverture dominicale est communiquée dans un délai préalable minimum de 30 jours :

- par le concessionnaire au CNPA et aux mairies concernées ;

- par le CNPA à Rennes Métropole.

La troisième date sera transmise par les services de Rennes Métropole aux organismes signataires du protocole.

Chaque concessionnaire s'engage à ne pas dépasser 3 ouvertures dominicales.

Article 3
En vigueur non étendu

Lors de ces ouvertures, il sera fait exclusivement appel au personnel de vente volontaire et strictement nécessaire. Le chef d'entreprise tiendra à la disposition de la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle la liste nominative des salariés qui auront travaillé le dimanche.

Article 4
En vigueur non étendu

Le présent accord sera porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage. L'employeur est tenu de fournir aux salariés, lors de son embauche, une notice

d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement (loi du 4 mai 2004). Les comités d'établissement ou, à défaut, les représentants du personnel seront préalablement informés et consultés.

Article 5

En vigueur non étendu

Une commission de suivi de l'accord sera mise en place. Elle sera composée de 2 représentants du conseil national des professions de l'automobile et de 2 représentants par organisation syndicale.
Elle établira successivement pour le 31 juillet et le 1er novembre 2008 un bilan afin d'évaluer la bonne application du présent protocole d'accord.

Article 6

En vigueur non étendu

Conformément à l'article R. 132-1 et L. 132-10 du code du travail, le présent protocole d'accord sera déposé auprès du service des conventions collectives du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes. Il sera également transmis à monsieur le président de Rennes Métropole et à l'ensemble des maires de Rennes Métropole.

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent protocole est applicable jusqu'au 31 décembre 2008.

Travail du dimanche pour l'année 2008 (Rennes) Avenant à l'avenant du 9 janvier 2008

Le conseil national des professions de l'automobile.

L'union départementale CFE-CGC ;

L'union départementale CFTC ;

L'union départementale FO.

En vigueur non étendu

L'article 2 est modifié comme suit :
« Pour l'année 2008, les organisations signataires se sont accordées sur la possibilité de 3 dates d'ouverture dominicales collectives :
- le 16 mars 2008 ;
- le 14 septembre 2008 ;
- concernant la troisième date, la demande d'ouverture dominicale est communiquée dans un délai préalable minimum de 30 jours :
- par le concessionnaire au CNPA et aux mairies concernées ;
- par le CNPA à Rennes Métropole.
La troisième date sera transmise par les services de Rennes Métropole aux organismes signataires du protocole.
Chaque concessionnaire s'engage à ne pas dépasser 3 ouvertures dominicales. »

Travail du dimanche pour l'année 2007 (Rennes) Avenant n° 1 du 13 septembre 2007 au protocole d'accord du 16 janvier 2007

Le CNPA,

L'union départementale FO ;

L'union départementale CFTC ;

L'union départementale CFE-CGC,

En vigueur non étendu

L'article 2 est modifié comme suit :
« Pour l'année 2007, les organisations signataires se sont accordées sur la possibilité de 3 dates d'ouverture dominicales collectives :
- le 11 mars 2007 ;
- le 14 octobre 2007 ;

- la troisième date sera présentée par le concessionnaire au CNPA et devra être communiquée aux mairies concernées et à Rennes Métropole dans un délai préalable minimum de 30 jours. Chaque concessionnaire s'engage à ne pas dépasser 3 ouvertures dominicales.
La troisième date sera transmise par les services de Rennes Métropole aux organismes signataires du protocole. »

Travail du dimanche des vendeurs salariés de l'automobile sur la communauté d'agglomération de Rennes Protocole d'accord du 29 novembre 2005

Conseil national des professions de l'automobile,

Syndicat de la métallurgie CFDT ;

Union locale CFE-CGC ;

Union départementale CFTC ;

Union départementale FO,

Article 1
En vigueur non étendu

Sur le territoire de la communauté d'agglomération de Rennes, le nombre maximum de dérogations à la règle du repos dominical à caractère collectif sollicitées, conformément à l'article L. 221-19 du code du travail, pour l'emploi de vendeurs salariés dans les concessions, les filiales, les succursales relevant des codes NAF 50.1 Z " Commerce de véhicules automobiles " et 50.2 Z " Entretien et réparation de véhicules automobiles ", est limité à 3 par an.

Article 2
En vigueur non étendu

Pour l'année 2006, les organisations signataires se sont accordées sur la possibilité de 3 dates d'ouverture dominicales collectives :

- le 15 janvier 2006 ;

- le 19 mars 2006 ;

- la troisième date sera à définir par le CNPA et devra être communiquée à Rennes-métropole dans un délai préalable minimum de 40 jours.

Cette date sera ensuite transmise par les services de Rennes-métropole aux communes de la communauté d'agglomération et aux organismes signataires du protocole.

Article 3
En vigueur non étendu

Lors de ces ouvertures, il sera fait exclusivement appel au personnel de vente volontaire et strictement nécessaire. Le chef d'entreprise tiendra à la disposition de la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, la liste nominative des salariés qui auront travaillé le dimanche.

Article 4
En vigueur non étendu

Le présent accord sera porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage. L'employeur est tenu de fournir aux salariés, lors de son embauche, une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement (loi du 4 mai 2004). Les comités d'établissements ou à défaut les représentants du personnel seront préalablement informés et consultés.

Article 5
En vigueur non étendu

Une commission de suivi de l'accord sera mise en place. Elle sera composée de 2 représentants du conseil national des professions de l'automobile et de 2 représentants par organisation syndicale.

Elle établira successivement pour le 31 juillet et le 1er novembre 2006 un bilan afin d'évaluer la bonne application du présent protocole d'accord.

Article 6
En vigueur non étendu

Conformément à l'article R. 132-1 et L. 132-10 du code du travail, le présent protocole d'accord sera déposé auprès du service des conventions collectives de la

direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes. Il sera également transmis à M. le président de la communauté d'agglomération de Rennes et l'ensemble des maires de Rennes-métropole.

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent protocole est applicable jusqu'au 31 décembre 2006.

Fait à Rennes, le 29 novembre 2005.

Travail du dimanche pour l'année 2007 (Rennes) Protocole d'accord du 16 janvier 2007

Conseil national des professions de l'automobile.

Syndicat de la métallurgie CFDT ;

Union départementale CFE-CGC ;

Union départementale CFTC ;

Union départementale FO.

En vigueur non étendu

Les organisations soussignées conviennent de ce qui suit :

Article 1

En vigueur non étendu

Sur le territoire de la communauté d'agglomération de Rennes, le nombre maximum de dérogations à la règle du repos dominical à caractère collectif sollicitées, conformément à l'article L. 221-19 du code du travail, pour l'emploi de vendeurs salariés dans les concessions, les filiales, les succursales relevant des codes NAF 50. 1 Z (Commerce de véhicules automobiles) et 50. 2 Z (Entretien et réparation de véhicules automobiles), est limité à 3 par an.

Article 2

En vigueur non étendu

Pour l'année 2007, les organisations signataires se sont accordées sur la possibilité de 3 dates d'ouverture dominicales collectives :

- le 11 mars 2007 ;

- le 14 octobre 2007 ;

- la troisième date sera présentée par le concessionnaire au CNPA et devra être communiquée aux mairies concernées et à Rennes Métropole dans un délai préalable minimum de 30 jours. Chaque concessionnaire s'engage à ne pas dépasser 3 ouvertures dominicales.

La troisième date sera transmise par les services de Rennes Métropole aux organismes signataires du protocole.

Article 3

En vigueur non étendu

Lors de ces ouvertures, il sera fait exclusivement appel au personnel de vente volontaire et strictement nécessaire. Le chef d'entreprise tiendra à la disposition de la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, la liste nominative des salariés qui auront travaillé le dimanche.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord sera porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage. L'employeur est tenu de fournir aux salariés, lors de son embauche, une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement (loi du 4 mai 2004). Les comités d'établissements ou à défaut les représentants du personnel seront préalablement informés et consultés.

Article 5

En vigueur non étendu

Une commission de suivi sur l'accord sera mise en place. Elle sera composée de 2 représentants du conseil national des professions de l'automobile et de 2 représentants par organisation syndicale.
Elle établira successivement pour le 31 juillet et le 1er novembre 2007 un bilan afin d'évaluer la bonne application du présent protocole d'accord.

Article 6

En vigueur non étendu

Conformément à l'article R. 132. 1 et L. 132. 10 du code du travail, le présent protocole d'accord sera déposé auprès du service des conventions collectives du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes, il sera également transmis à monsieur le président de la communauté d'agglomération de Rennes et à l'ensemble des maires de Rennes Métropole.

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent protocole est applicable jusqu'au 31 décembre 2007.

Repos dominical (Savoie) Accord du 13 novembre 2006

Conseil national des professions de l'automobile.

Union départementale CGT-FO ;
Union départementale CGT ;
Union départementale CFDT ;
Union départementale CFE-CGC.

En vigueur non étendu

Les organisations signataires,

Considérant que dans le cadre de l'organisation particulière du marché de l'automobile, la politique commerciale de chaque constructeur ou importateur comporte notamment l'organisation de journées nationales au cours desquelles les établissements de vente de véhicules sont ouverts au public ;

Considérant qu'en raison du changement des comportements des consommateurs, il n'apparaît plus nécessaire que ces journées aient lieu le dimanche ;

Considérant qu'il convient d'assurer le respect du repos dominical et la vie familiale des salariés ;

Soucieuses de préserver les intérêts légitimes des entreprises et des salariés qu'elles représentent et d'améliorer le service à la clientèle tout en garantissant le droit au repos du personnel qui y participe,

conviennent de ce qui suit :

Article 1

En vigueur non étendu

Dans le département de la Savoie, les établissements ayant une activité de commerce et de mandat de vente de véhicules automobiles seront fermés au public pour l'activité de vente de véhicules neufs et d'occasion le dimanche, et aucun de leurs salariés n'y sera affecté à la vente de véhicules le dimanche.

Article 2

En vigueur non étendu

Il est convenu de maintenir la possibilité pour les entreprises définies à l'article 1er de participer aux foires et salons autorisés et extérieurs à l'établissement, selon les modalités prévues à l'article R. 221-4-1 du code du travail.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord sera porté à la connaissance du personnel concerné par voie d'affichage ou par voie de messagerie électronique, pourvu que tout salarié concerné puisse en prendre effectivement connaisssance. Il sera également cité dans la liste des accords qui doivent être portés à la connaissance de tout nouvel embauché en application de l'article L. 135-7 du code du travail.

Article 4

En vigueur non étendu

Les organisations soussignées demandent au préfet de la Savoie de prendre un arrêté permettant la mise en oeuvre du présent accord dans l'ensemble du secteur professionnel défini à l'article 1er. Le présent accord entrera en vigueur dès la publication de l'arrêté préfectoral pris pour son application.

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord est à durée indéterminée.

Fait à Chambéry, le 13 novembre 2006.

Développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité des salariés âgés Accord du 17 février 1999

CNPA ;
GNESA ;
FFC ;
FNA ;
FNCRM ;
Les professionnels du pneu.

CFE-CGC ;
CFTC ;
CSNVA ;
FGMM-CFDT ;
FO ;
FTM-CGT ;
SNECER-FEN.

En vigueur étendu

Vu l'accord n° 96-126 du 21 février 1996 ;

Vu les accords nationaux interprofessionnels du 6 septembre 1995 et du 22 décembre 1998 ;

Vu le précédent accord paritaire de branche du 16 janvier 1996 et son avenant n° 1 du 30 janvier 1997,

les organisations soussignées conviennent de ce qui suit :

Article 1

En vigueur étendu

Les salariés entrant dans le dispositif ARPE au titre de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 1998 bénéficient, quel que soit leur âge au moment de la rupture de leur contrat de travail, d'une indemnité de cessation d'activité dès lors qu'ils ont à ce moment au moins 10 ans d'ancienneté dans la profession.

Cette indemnité est égale au capital de fin de carrière calculé conformément aux dispositions de l'article 2.14 c et d de la convention collective, sans pouvoir être inférieure à l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article 6 de l'accord annexé à la loi de mensualisation du 19 janvier 1998.

Arrêté du 9 décembre 1999 art. 1 : Le premier alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'article 2-I de la loi n° 96-126 du 21 février 1996 portant création du fonds paritaire d'intervention en faveur de l'emploi, de l'article 2 de l'accord du 6 septembre 1995 et de l'article 8 de l'accord du 22 décembre 1998 relatifs au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité des salariés âgés.

Article 2

En vigueur étendu

Les garanties prévues par le régime professionnel obligatoire de l'IPSA en cas de décès, y compris la rente de conjoint survivant et la rente éducation, sont assurées gratuitement pour l'ensemble des bénéficiaires du dispositif ARPE.

Article 3

En vigueur étendu

Les contreparties d'embauche prévues par l'article VII de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 doivent être trouvées en accordant une attention particulière aux jeunes de moins de 26 ans ainsi qu'aux demandeurs d'emploi ayant une expérience professionnelle dans une ou plusieurs entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des services de l'automobile.

Article 4

En vigueur étendu

La durée du présent accord est celle de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 1998. Il est demandé au CEASACM d'établir un bilan détaillé de l'opération, pour chaque année d'application du dispositif ARPE, qui sera fourni à la commission paritaire nationale dans les 3 mois qui suivront la fin de l'admission des derniers bénéficiaires.

Article 5

En vigueur étendu

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt puis de l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Cessation anticipée d'activité des salariés totalisant 160 trimestres ou plus de cotisations d'assurance vieillesse Accord national paritaire du 16 janvier 1996

CNPA ;

CSNESA ;

FFC ;

Les professionnels du pneu.

CFTC ;

CSNVA ;

FGMM-CFDT ;

FO.

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,

Vu l'accord national interprofessionnel du 6 septembre 1995 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité de salariés totalisant 160 trimestres ou plus de cotisations aux régimes de base de l'assurance vieillesse ;

Vu l'article 2.14 bis de la convention collective modifié par avenant n° 26 du 16 janvier 1996 ;

Vu l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 instituant temporairement un dispositif de départ anticipé d'activité,

conviennent de ce qui suit :

Article 1

En vigueur étendu

La rupture du contrat de travail visée à l'article 4 de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 ouvre droit au versement d'une indemnité de cessation d'activité au bénéfice des salariés ayant 10 ans d'ancienneté ou davantage dans la profession.

Cette indemnité, versée dans les conditions précisées à l'article 2.14 e de la convention collective, est celle prévue en cas de rupture d'un commun accord à partir de 58 ans, par l'article 2.14 bis de ladite convention collective.

Les salariés totalisant 172 trimestres ou plus de cotisations d'assurance vieillesse bénéficient sans condition d'âge, conformément à l'article 2 de l'accord interprofessionnel susvisé, de l'indemnité prévue par l'article 2.14 bis de la convention collective.

Arrêté du 17 juin 1996 art. 1 : les dispositions du 1° alinéa sont étendues sous réserve des dispositions de l'article 2 de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995.Celles du 2° alinéa sont étendues sous réserve des dispositions du premier alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

Article 2

En vigueur étendu

Les garanties prévues par le régime professionnel obligatoire de l'IPSA en cas de décès, y compris la rente de conjoint survivant et la rente éducation, sont assurées gratuitement pour les bénéficiaires de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995.

Article 3

En vigueur étendu

Les contreparties d'embauches prévues par l'article 7 de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 doivent être trouvées en accordant une attention particulière aux jeunes de moins de 26 ans ainsi qu'aux demandeurs d'emploi ayant une expérience professionnelle dans une ou plusieurs entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des services de l'automobile.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur le 1er mars 1996.

En cas de prorogation de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, la commission paritaire nationale sera réunie dans le mois qui suit en vue de reconduire, consécutivement, le présent accord.

Un bilan chiffré sera remis à la commission paritaire nationale, en tout état de cause, dans le courant du 1er trimestre 1997.

Article 5

En vigueur étendu

Le dépôt légal du présent avenant sera effectué conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à procéder aux démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent avenant, conformément aux dispositions de l'article L. 133-8 du code du travail.

Cessation anticipée d'activité Avenant n° 1 du 30 janvier 1997

CNPA ;

CSNESA ;

FFC ;

FNA ;

FNCRM ;

FNCRM ;

Les professionnels du pneu ;

SNCTA.

CFE-CGC ;
CFTC ;
FGMM-CFDT ;
FO.

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,

Vu l'accord national paritaire susvisé, notamment son article 4 ;

Vu l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité des salariés âgés ;

Vu l'accord interprofessionnel du 19 décembre 1996 prolongeant et étendant le dispositif initial ;

Vu le bilan de branche du dispositif ARPE,

conviennent de ce qui suit :

Article 1

En vigueur étendu

Les dispositions de l'accord national paritaire du 16 janvier 1996 sont reconduites pour la durée prévue par l'article 5 de l'accord interprofessionnel du 19 décembre 1996 ; elles sont étendues aux salariés nés en 1939 et 1940, dans les conditions prévues par les articles 3 et 4 dudit accord.

Article 2

En vigueur étendu

Un bilan chiffré final de l'opération sera remis à la commission paritaire nationale dans les 3 mois qui suivront la fin de l'admission des derniers bénéficiaires du dispositif ARPE.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à procéder sans délai au dépôt et à la demande d'extension du présent accord.

Mise à la retraite Accord du 18 février 2004 annexé à l'avenant n° 39

FNA ;

GNESA ;

FNCRM ;

CNPA ;

FFC ;

SNCTA ;

UNIDEC,

FO ;

CFE-CGC métallurgie ;

CFTC ;

CGT,

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,

Vu l'avenant n° 39 à la convention collective,

conviennent d'y annexer les dispositions qui suivent :

Article 1

En vigueur étendu

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié, pour lequel l'âge minimum prévu au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale est abaissé dans les conditions prévues par les articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du même code, qui peut bénéficier dans ces conditions d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui, ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne d'une contrepartie d'embauche telle que prévue aux 4eet 5e alinéas de l'article 1.24 a.2 de la convention collective.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur après son extension par arrêté ministériel, qui sera sollicitée en même temps que celle de l'avenant n° 39 auquel il est annexé.

Fait à Suresnes, le 18 février 2004.

Mise à la retraite Avenant n° 39 bis du 18 mars 2004

La GNESA ;
La FNA ;
Les professionnels du pneu ;
L'UNIDEC ;
La FFC ;
La CNPA ;
La SNCTA,

La CFDT ;
La CFE-CGC ;
La fédération Force ouvrière ;
La CFTC ;
La CGT,

En vigueur étendu

Vu l'avenant n° 39 du 18 février 2004 relatif au départ à la retraite, notamment la définition de la "mise à la retraite" qui figure à l'article 1.24 a modifié ;

Considérant que les signataires de cet avenant n'ont entendu écarter aucune catégorie de salariés des dispositions conventionnelles nouvelles relatives aux conditions du départ à la retraite à l'initiative de l'employeur,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1

En vigueur étendu

La phrase suivante est insérée à la suite du 1er alinéa de l'article 1.24 a de la convention collective :

(voir cet article)

La 2e phrase de ce 1er alinéa, relative à la notification de la mise à la retraite au salarié, devient le 2e alinéa du sous-paragraphe 2 "Mise à la retraite", qui comporte désormais, en conséquence, 7 alinéas.

Article 2

En vigueur étendu

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui sera déposé conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Suresnes, le 18 mars 2004.

Départ à la retraite Avenant n° 39 du 18 février 2004

La FNA ;
La GNESA ;
Les professionnels du pneu ;
La FNCRM ;
Le CNPA ;
La FFC ;
Le SNCTA ;
L'UNIDEC,

La CFDT ;
FO ;
La métallurgie CFE-CGC ;
La CFTC ;
La CGT,

En vigueur étendu

Vu la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, et notamment son article 16 ;

Vu le décret n° 2003-1036 du 30 octobre 2003 relatif à l'abaissement de l'âge de la retraite pour les assurés ayant commencé à travailler jeunes et ayant eu une longue carrière ;

Vu l'accord interprofessionnel AGIRC-ARRCO du 13 novembre 2003 ;

Considérant leur souhait d'adapter sans délai les dispositions conventionnelles relatives à la mise à la retraite par l'employeur et de prévoir le droit à un capital de fin de carrière pour les bénéficiaires du décret susvisé ;

Considérant que la signature du présent accord ne préjuge en rien de toutes négociations ultérieures pour l'application d'autres dispositions de la loi du 21 août 2003,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1

En vigueur étendu

L'article 2.14 "Retraite" de la convention collective devient l'article 1.24. En conséquence, l'article 1.24 "Travail clandestin" devient l'article 1.30, l'article 1.30 "Conciliation-interprétation : commission nationale paritaire de conciliation" devient l'article 1.31, et les articles 1.31 "Dépôt-extension" et 1.32 "Date d'application" sont supprimés.

Article 2

En vigueur étendu

L'article 2.15 "Rupture amiable du contrat de travail" devient l'article 2.14 de la convention collective et l'article 4.12 est supprimé, l'article 4.13 étant numéroté 4.12.

Article 3

En vigueur étendu

Dans toutes les dispositions de la convention collective qui comportent des références aux articles 2.14 ou 2.15, ainsi que dans les règlements de prévoyance visés à l'article 1.26 a, ces références sont rectifiées conformément aux articles 1er et 2 du présent avenant.

Article 4

En vigueur étendu

Le texte de l'article 1.24 a de la convention collective, anciennement 2.14 a, est modifié comme suit :

(voir cet article)

Article 5

En vigueur étendu

Il est créé un alinéa e à l'article 2.12, et il est ajouté un alinéa nouveau à la fin de l'article 4.10 de la convention collective, ainsi rédigé :

(voir cet article)

Article 6

En vigueur étendu

Les organisations soussignées s'engagent à ouvrir une nouvelle négociation dans les meilleurs délais, et au plus tard dans les 3 mois qui suivront la conclusion de l'accord interprofessionnel relatif à la définition et à la prise en compte de la pénibilité, tel que visé à l'article 12-I de la loi du 21 août 2003. Cette négociation aura pour objet d'évaluer les conditions d'emploi et de travail des salariés âgés, et d'étudier les possibilités d'améliorer les dispositifs conventionnels d'indemnisation prévus par les articles 1.24, 2.13 et 4.11 de la convention collective.

Article 7

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant relatives au départ à l'initiative du salarié entreront en vigueur aux dates suivantes :

- les dispositions du point 1 de l'article 1.24 a "Départ volontaire à la retraite " entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 132.10 du code du travail. Le "départ anticipé" visé par ce texte s'entend de tout départ volontaire à partir de 60 ans, et de tout départ volontaire avant 60 ans des bénéficiaires du décret du 30 octobre 2003 en vue de faire liquider leurs pensions à partir du 1er janvier 2004 ou postérieurement ;

- les dispositions du point 2 de l'article 1.24 a "Mise à la retraite" entreront en vigueur le lendemain de la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Les prescriptions du présent avenant relatives aux conditions de la mise à la retraite avant 65 ans, seront considérées comme respectées dès lors que les embauches en contrepartie auront été réalisées au plus tôt le premier jour du 6e mois civil précédant celui au cours duquel son arrêté d'extension aura été publié au Journal officiel.

Fait à Suresnes, le 18 février 2004.

Délibération paritaire du 16 novembre 2000 autorisant une dérogation particulière à la mutualisation des indemnités de départ à la retraite (1)

FNA ;

FNCRM ;

Les professionnels du pneu ;

GNESA ;

FFC.

CFE-CGC ;

CSNVA ;

FO ;

CFTC ;

CFDT.

En vigueur non étendu

Les organisations soussignées,

Vu la situation particulière des sociétés de location de véhicules incluses dans le champ d'application de la convention collective, et notamment le profil de carrière atypique des salariés qu'elles emploient ;

Considérant que l'application intégrale, à ces entreprises, des dispositions relatives à la mutualisation des charges d'indemnités de fin de carrière conduirait à leur imposer une contrainte manifestement disproportionnée eu égard aux exigences de la solidarité professionnelle,

conviennent de ce qui suit :

Article 1er

En vigueur non étendu

Les entreprises attributaires du code APE 71-1Z qui ont un effectif salarié supérieur à 300 personnes dont la moyenne d'âge est inférieur à 35 ans supportent directement la charge des indemnités de fin de carrière sans participer à la mutualisation professionnelle.

Article 2

En vigueur non étendu

L'effectif est apprécié en "équivalents temps plein" inscrits aux effectifs le 31 décembre, et la moyenne d'âge est celle de cet effectif à la même date. Pour bénéficier de l'exonération, l'entreprise doit fournir, au plus tard le 30 avril de chaque année, son bilan social accompagné de l'avis émis par le comité d'entreprise.

Article 3

En vigueur non étendu

Il ne sera pas procédé au recouvrement de la cotisation correspondante, par dérogation à l'article 5 du règlement général de prévoyance, dès lors que l'entreprise aura communiqué à l'IPSA, en réponse à l'appel de cotisations pour le 1er trimestre de l'année, le document visé à l'article 2.

Article 4

En vigueur non étendu

Les organisations soussignées mandateront leurs représentants au conseil d'administration de l'IPSA pour que les services administratifs de l'institution veillent au respect de la présente délibération.

Fait à Suresnes, le 16 novembre 2000.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNA ;

Professionnels du pneu ;

CNPA ;

FNCRM ;

GNE SA ;

FFC.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

CSNVA ;

FO ;

CFTC ;

CFDT.

(1) Délibération exclue de l'extension (arrêté du 22 février 2001, art. 1er).

Capital fin de carrière Accord national paritaire du 16 novembre 2000

CNPA ;

FNA ;

FNCRM ;

GNESA ;

FFC.

CFTC ;

CFE-CGC ;

CSNVA ;

FO ;

CFDT.

En vigueur étendu

Vu l'avenant n° 33, et notamment son chapitre II relatif au capital de fin de carrière ;

Considérant, d'une part, que la modification du régime des capitaux de fin de carrière nécessite d'assurer une transition progressive, afin d'éviter que les droits individuels varient de façon importante selon la date de la fin du contrat de travail y ouvrant droit ;

Considérant, d'autre part, que l'institution d'une mutualisation obligatoire des charges nécessite d'uniformiser les prestations servies aux salariés, quelle que soit l'activité de l'entreprise relevant du champ d'application de la convention collective,

les organisations soussignées conviennent de ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Il est prévu 3 étapes intermédiaires pendant lesquelles le cumul de l'indemnité légale de départ à la retraite (ILDR) et du capital de fin de carrière (CFC), tel que prévu par l'article 2.14 c.2 de la convention collective, ne doit être inférieur, ni supérieur à un pourcentage déterminé du capital de fin de carrière applicable avant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 33. Si tel n'est pas le cas, le CFC calculé conformément à l'avenant n° 33 est, selon le cas, diminué pour être ramené à la limite supérieure, ou augmenté pour être porté à la limite inférieure.

1re étape : jusqu'au 31 décembre 2001, la variation maximale par rapport aux droits antérieurs est de 3 % : le cumul de l'ILDR et du CFC ne peut être supérieur à 103 % ni inférieur à 97 % du CFC antérieur.

2e étape : jusqu'au 31 décembre 2002, la variation maximale par rapport aux droits antérieurs est de 6 % : le cumul de l'ILDR et du CFC ne peut être supérieur à 106 % ni inférieur à 94 % du CFC antérieur.

3e étape : jusqu'au 31 décembre 2003, la variation maximale par rapport aux droits antérieurs est de 9 % : le cumul de l'ILDR et du CFC ne peut être supérieur à 109 % ni inférieur à 91 % du CFC antérieur.

Au 1er janvier 2004 : toute référence à l'ancien CFC disparaît, et l'article 2.14 issu de l'avenant n° 33 s'applique pleinement.

Article 2

En vigueur étendu

Le taux de variation applicable pendant chacune des 3 étapes visées à l'article 1er est celui en vigueur à la date de la notification de la rupture du contrat de travail susceptible d'ouvrir droit aux indemnités de départ.

Article 3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 33 bis du 21 novembre 2001 Annexe I art. 1 BO conventions collectives 2001-51 étendu par arrêté du 11 juin 2002 JORF 16 juin 2002.

Les étapes intermédiaires définies ci-dessus s'appliquent également en cas de licenciement ouvrant droit au capital de fin de carrière, dans les conditions précisées par les articles 2.10, 2.13, 4.08 et 4.11 de la convention collective.

Ces étapes intermédiaires s'appliquent également aux cas de rupture amiable du contrat de travail visés à l'article 2.15 de la convention collective. Lorsqu'un capital de fin de carrière est dû, soit parce qu'aucune indemnité légale n'est prévue en pareil cas, soit parce que le montant de l'indemnité légale à laquelle le salarié peut prétendre est inférieur à celui du capital, les montants respectifs de l'ancien et du nouveau capital de fin de carrière sont comparés pour l'application des taux de variations ci-dessus.

Article 4

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 33 bis du 21 novembre 2001 Annexe I art. 2 BO conventions collectives 2001-51 étendu par arrêté du 11 juin 2002 JORF 16 juin 2002.

Le calcul permettant de fixer les droits au cours de la période transitoire est effectué par l'organisme assureur désigné, conformément aux dispositions de l'article 19 du règlement de prévoyance obligatoire.

L'information de l'entreprise et du salarié sur le montant exact des droits est normalement assurée comme indiqué à l'article 20 dudit règlement.

Article 5

En vigueur étendu

Les articles 3 et 4 de l'annexe à l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, relative aux clauses applicables exclusivement dans les établissements de formation des conducteurs et d'éducation à la sécurité routière, sont abrogés.

Les conditions générales et particulières d'application annexées à l'avenant n° 20 bis sont également abrogées.

Les dispositions ainsi abrogées à compter de la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 33 ne demeureront applicables que pour régler d'éventuels litiges individuels relatifs au changement de convention collective intervenu en 1993.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord annexé à l'avenant n° 33 entrera en vigueur au même moment et dans les mêmes conditions que ce dernier.

Association paritaire d'action sociale et culturelle de l'automobile, du cycle et du motocycle (APASCA) Accord annexe à l'avenant n° 11 du 26 juillet 1985

En vigueur étendu

Les membres fondateurs de l'association paritaire d'action sociale et culturelle de l'automobile, du cycle et du motocycle (APASCA) décident d'aménager le fonctionnement de cette association sur la base du présent accord et des statuts qui y sont annexés, afin d'en assurer la pérennité et l'efficacité.

Cet accord se substitue au protocole d'accord du 29 mai 1979.

I. - Dispositions générales

En vigueur étendu

1. L'objet de l'APASCA, défini par l'article 1.27 ade la convention collective et par les statuts annexés, est identique à celui d'un comité d'entreprise en matière d'activités sociales.

2. Chacun des membres adhérents s'engage à participer à la fixation des choix et orientations de l'association, dans le seul intérêt des salariés des entreprises relevant de la convention collective.

3. Toute entreprise assujettie doit assurer le paiement de sa contribution à l'APASCA dans les délais fixés et diffuser l'information émanant de l'association dans les conditions suivantes : les comités d'entreprises ou, à défaut, les délégués du personnel, sont chargés de la diffusion des programmes de l'association et de la transmission des demandes individuelles. Dans le cas où il n'existe ni comité d'entreprise ni délégués du personnel, les employeurs sont tenus d'afficher les programmes de l'association.

4. Les actions de l'APASCA bénéficient à tous les salariés de la profession, quelle que soit la taille de l'entreprise.

5. La réalisation des objectifs de l'association suppose une stricte limitation des coûts de gestion. Dans cette perspective, l'APASCA recherchera la meilleure coordination avec les institutions de retraites et de prévoyance de la profession, et particulièrement avec leurs bureaux régionaux.

6. Dans le cadre de la coordination des actions sociales instituées par l'article 1.27 b de la convention collective, l'APASCA assurera en particulier les aides individuelles aux salariés dont le contrat de travail est en cours ou suspendu. La répartition des ayants droit sera effectuée en tout état de cause, en liaison avec les institutions de retraites de la profession.

7. La durée du présent accord est celle de la convention collective du 15 janvier 1981.

II. - Dispositions financières

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 21 du 24 novembre 1992 en vigueur le 1er janvier 1993 étendu par arrêté du 12 juillet 1993 JORF 28 juillet 1993

1. Les ressources de l'APASCA consistent essentiellement dans une contribution à la charge exclusive des employeurs, dont l'assiette et le montant sont déterminés par l'article 1.27 de la convention collective du 15 janvier 1981.

2. Les sommes attribuées aux comités d'entreprise ne pourront être diminuées du fait de l'application du présent accord ou des statuts qui y sont annexés.

3. Afin de mobiliser sans délai les moyens propres à atteindre les objectifs prioritaires définis par l'article 1.27 a de la convention collective, les membres adhérents décident la suspension pour 2 ans de toute opération immobilière ainsi que de toute subvention à des organismes collectifs extérieurs sous quelque dénomination que ce soit, notamment contrat de réservation ou souscription de lits ou de places dans des centres de vacances.

Au terme de ces 2 ans, avant de fixer la politique à suivre en ce domaine, sera effectué un examen de la situation prenant en particulier en compte la demande des ayants droit.

4. Les contrats et leurs avenants antérieurs à la date de signature du présent accord et ayant constitué des droits sur 2 368 lits continuent toutefois de produire normalement leurs effets.

5. Dans le même esprit, l'association renonce pendant 2 ans à tout projet d'acquérir pour elle-même tous locaux en vue de fonctionnement administratif.

Au terme de ces 2 ans, une étude sera effectuée sur l'intérêt et la rentabilité d'un éventuel achat par rapport à la location de locaux.

Statuts de l'APASCA Accord annexe à l'avenant n° 11 du 26 juillet 1985

I. - Constitution de l'association

Institution

Article 1

En vigueur étendu

L'association paritaire d'action sociale et culturelle de l'automobile, du cycle et du motocycle (APASCA) s'est constitué conformément à la loi du 1er juillet 1901, pour l'application de l'article 27 de la convention collective du 7 mai 1974 du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes, modifié par l'avenant du 29 mai 1979.

Objet

Article 2
En vigueur étendu

L'association a pour objet la mise en oeuvre de l'article 1.27 de la convention collective du 15 janvier 1981 annulant et remplaçant la convention collective du 7 mai 1974, modifié par avenant n° 11 du 26 juillet 1985. Elle réalise et gère des oeuvres sociales destinées à améliorer les conditions d'existence des salariés de la profession et de leur famille ; elle est chargé, en outre, de promouvoir et de proposer des activités de loisirs et de culture.

Membres de l'association

Article 3
En vigueur étendu

L'association se compose de membres adhérents qui sont les dix organisations syndicales et professionnelles fondatrices représentatives sur le plan national et citées à l'article 5.

Durée de l'association

Article 4
En vigueur étendu

L'association est créée pour la durée de la convention collective du 15 janvier 1981.

Assemblée générale

Article 5
En vigueur étendu

Une assemblée générale des membres adhérents est réunie à la demande conjointe d'au moins 3 d'entre eux du même collège ou de 4 issus des deux collèges.

La demande devra être adressée au président de l'APASCA sous pli recommandé.

La convocation sous pli recommandé sera adressée dans un délai de 30 jours à compter de la réception de la demande aux membres adhérents par le président et la secrétaire. L'APASCA assurera le secrétariat de l'assemblée générale.

La réunion, à l'issue de laquelle un procès-verbal sera établi, se tiendra dans les 30 jours qui suivent l'envoi des convocations.

L'assemblée générale se compose, d'une part, de 20 membres représentant les organisations professionnelles choisis à raison de :

- 10 pour la CSNCRA ;

- 4 pour la FNCAA ;

- 2 pour la FFC ;

- 2 pour la CSNESA ;

- 2 pour la FNCRM.

D'autre part, de 20 membres représentant les organisations syndicales de salariés choisis à raison de :

- 4 pour la CFDT ;

- 4 pour la CFTC ;

- pour la CFE-CGC ;

- pour la CGT ;

- pour la CGT-FO.

Les organisations syndicales et professionnelles représentatives au plan national et non citées ci-dessus peuvent, sur leur demande, désigner chacune 1 représentant à l'assemblée générale qui siégera avec voix consultative.

La présidence de l'assemblée générale est assurée par le président de l'APASCA.

Les représentants des membres adhérents sont spécialement, individuellement et par écrit, mandatés à l'effet de chaque réunion de l'assemblée générale, sauf les membres du comité directeur qui sont de droit membres de l'assemblée générale, à moins que l'organisation à laquelle ils appartiennent ait explicitement donné un mandat contraire.

Aucun représentant ne peut se voir confier plus de 1 pouvoir. Les pouvoirs doivent, à peine de nullité, être remis à leur destinataire par écrit et présentés en séance.

Les décisions de l'assemblée générale ne sont valables que si, dans chaque collège, le nombre de représentants assistant à la séance est au moins égal à 1/2 du nombre des représentants de chaque collège. Si cette proportion n'est pas atteinte, l'assemblée générale est convoquée de nouveau dans les 30 jours suivants ; elle peut alors valablement délibérer quel que soit le nombre de représentants assistant à la séance.

Les décisisons de l'assemblée générale sont prises à 1/2 plus 1 des voix présentes ou représentées, sauf dans les cas prévus aux articles 6 et 7 ci-dessous.

Modifications des statuts

Article 6
En vigueur étendu
Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par l'assemblée générale.

Toute modification des statuts n'est valablement décidée que si elle recueille au moins les 2/3 des voix dans chaque collège.

Dissolution

Article 7
En vigueur étendu
La dissolution de l'association ne peut être prononcée que par l'assemblée générale. Elle n'est valablement décidée que si elle recueille au moins les 2/3 des voix dans chaque collège ; elle prend alors effet au terme de l'exercice social suivant.

Par exception, en cas de dénonciation de la convention collective du 15 janvier 1981 par la totalité des organisations patronales ou syndicales de salariés signataires, et à défaut d'aboutissement de la négociation prévue dans ce cas par la législation en vigueur, l'association est dissoute de plein droit au terme de l'exercice social suivant cette échéance.

II. - Administration et fonctionnement de l'association

Siège social

Article 8
En vigueur étendu

Le siège social, actuellement fixé 100, rue Petit, Paris (19e), pourra être transféré par simple décision du comité directeur.

Exercice social

Article 9
En vigueur étendu

L'exercice social concorde avec l'année civile.

Composition du comité directeur

Article 10
En vigueur étendu
L'association est administrée par un comité directeur en forme paritaire composé de 20 membres nommés par les membres adhérents et appelés délégués.

Les organisations professionnelles adhérentes nomment 10 délégués à raison de :

- 5 pour la CSNCRA ;

- 2 pour la FNCAA ;

- 1 pour la FFC ;

- 1 pour la CSNESA ;

- 1 pour la FNCRM.

Les organisations syndicales de salariés adhérentes nomment 10 délégués, chaque délégation devant comporter au moins 1 membre désigné parmi les salariés d'une entreprise visée par la convention collective du 15 janvier 1981 ; ces délégués sont nommés à raison de :

- 2 pour la CFDT ;

- 2 pour la CFTC ;

- 2 pour la CFE-CGC ;

- 2 pour la CGT ;

- 2 pour la CGT-FO.

Chaque membre adhérent désigne par écrit son ou ses délégués. En cas de démission, de décès ou de retrait de mandat, il doit notifier le nom du remplaçant au président de l'association dans le délai de 1 mois.

Pouvoirs du comité directeur

Article 11

En vigueur étendu

Le comité directeur représente activement et passivement l'association. Il a, pour les opérations se rattachant à l'objet de l'association, les pouvoirs les plus étendus, et notamment il autorise tous achats, aliénation ou location, emprunts et prêts nécessaires au fonctionnement de l'association, sous réserve des dispositions de l'accord annexé à l'avenant n° 11.

Il passe un protocole avec l'institution de prévoyance des salariés de l'automobile, qui est chargée du recouvrement de la cotisation due à l'association conformément à l'article 1.27 de la convention collective du 15 janvier 1981 modifié par l'avenant n° 11 du 26 juillet 1985.

Il établit et modifie le règlement intérieur pour l'application des présents statuts.

Il délègue au bureau les pouvoirs nécessaires pour assurer la bonne marche de l'association.

Il choisit et nomme le directeur et le secrétaire général. Il détermine leurs pouvoirs. Le secrétaire général, placé sous l'autorité du directeur, sera chargé en particulier des contacts avec les entreprises de la profession afin de les informer sur l'ensemble des activités de l'association.

Il peut, pour des objets déterminés, choisir, même en dehors de ses membres, un ou plusieurs mandataires dont il est responsable et leur déléguer les pouvoirs nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Il nomme le commissaire aux comptes.

Il établit un rapport annuel d'activité, qu'il adresse à la commission nationale paritaire d'action sociale visée à l'article 1.27 b de la convention collective.

Réunion du comité directeur

Article 12

En vigueur étendu

Le comité directeur se réunit au moins 4 fois par an et chaque fois qu'il est nécessaire. La convocation est adressée au moins 15 jours à l'avance et comporte l'ordre du jour établi conjointement par le président et le secrétaire.

La réunion est obligatoire si elle est demandée par 1/3 au moins des délégués.

Les délégués se trouvant dans l'impossibilité de déférer à la convocation du comité directeur peuvent se faire représenter par un des délégués présents appartenant au même collège.

Les décisions du comité directeur ne sont valables que si, dans chaque collège, le nombre des délégués assistant à la séance est au moins égal à 1/2 du nombre des délégués de chaque collège.

Les décisions du comité directeur sont adoptées lorsqu'elles ont recueilli la moitié plus une des voix des délégués présents et représentés, sauf pour les opérations immobilières, l'acquisition de locaux administratifs, les subventions à des organismes extérieurs sous quelque dénomination que ce soit, notamment contrat de réservation ou souscription de lits ou de places dans des centres de vacances, opérations pour lesquelles la majorité requise est de 2/3 des voix dans chaque collègue.

Il est tenu procès-verbal des séances consigné sur un registre spécial et signé par le président et le secrétaire. Pour l'exécution des décisions, un extrait du procès-verbal de la réunion au cours de laquelle elles ont été prises, signé du président, est suffisant au regard des tiers.

Bureau

Article 13

En vigueur étendu

Le bureau a pour tâche d'exécuter les décisions prises par le comité directeur ; pour ce faire, il est désigné, tous les 2 ans, au cours de la première réunion de l'exercice par ledit comité directeur et comprend :

- un président ;

- un vice-président ;

- un secrétaire ;

- un secrétaire adjoint ;

- un trésorier ;

- un trésorier adjoint.

Le bureau a de plus une tâche de réflexion et de présentation de projets au comité directeur ; pour ce faire, il s'adjoint 4 membres choisis de telle sorte que soient représentées toutes les organisations présentes au comité directeur.

A chaque élection de bureau, le collège dont est issu le président sortant n'aura pas faculté de présenter une candidature à ce poste.

Par ailleurs, les fonctions du secrétaire et du trésorier seront assurées par des membres d'un autre collège que celui dont est issu le président.

Le président préside les réunions du comité et du bureau qui assure l'exécution des décisions prises par le comité directeur. Il représente l'association en justice et dans tous les actes de la vie civile. Il peut se faire suppléer par un mandataire pour des objets déterminés.

Le vice-président remplace le président en cas d'empêchement ou de délégation de ce dernier.

Le secrétaire est chargé des convocations et des procès-verbaux ; en cas d'empêchement, c'est le secrétaire-adjoint qui le remplace.

Le trésorier arrête les comptes de l'association et présente un bilan annuel au comité directeur. Il rend compte de l'état de la trésorerie à la demande d'un membre du comité directeur ou du bureau. Il peut se faire assister d'un comptable ; en cas d'empêchement, c'est le trésorier adjoint qui le remplace.

Comités régionaux

Article 14
En vigueur étendu

Des comités régionaux de composition paritaire couvrant une ou plusieurs régions économiques peuvent être constitués à l'initiative du comité directeur qui en fixera la composition, le fonctionnement et les attributions.

Exercice des fonctions

Article 15
En vigueur étendu

Les fonctions de délégué au comité directeur et de représentant aux comités régionaux sont gratuites. Toutefois, ils peuvent prétendre au remboursement des frais de déplacement et de séjour, ainsi qu'éventuellement à des indemnités de perte de salaire ou de toutes primes subies à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Dans le cas où l'entreprise à laquelle appartiennent les intéressés aurait fait l'avance des indemnités pour perte de salaire ou de toutes primes, l'association en assurerait le remboursement ainsi que des charges sociales y afférentes.

L'appartenance d'un salarié au comité directeur ou aux comités régionaux et sa participation aux travaux desdits comités ne sauraient être considérées comme une cause de rupture de son contrat de travail.

Il ne pourra être accordé de rémunération aux mandataires visés à l'article 11 que s'ils sont choisis hors du comité directeur.

III. - Organisation financière de l'association

Ressources

Article 16
En vigueur étendu

Les ressources de l'association comprennent :

- les cotisations des membres adhérents dont le montant est fixé chaque année par le comité directeur ;

- les subventions qui peuvent être accordées par l'Etat, les régions, les départements, les communes et les comités d'entreprise ;

- les autres ressources non interdites par la loi, et notamment la contribution patronale visée à l'article 1.27 de la convention collective du 15 janvier 1981 modifié par l'avenant n° 11 du 26 juillet 1985.

Dépenses

Article 17
En vigueur étendu

Les dépenses sont celles entrant dans le cadre de l'objet de l'association et permettant la réalisation des actions prévues par l'accord annexé à l'avenant n° 11 du 26 juillet 1985.

Commission de contrôle

Article 18
En vigueur étendu

Une commission de contrôle vérifie chaque année la régularité des opérations comptables et financières de l'association.

Elle est composée d'un représentant de chaque membre adhérent, choisi par lui en dehors du comité directeur.

La commission doit, sur sa demande, pouvoir entendre le commissaire aux comptes de l'association.

Le résultat de ses travaux est consigné dans un rapport écrit, adressé au comité directeur et aux membres adhérents.

APASCA Avenant n° 41 du 28 septembre 2004

SNCTA ;
FNA ;
GNESA ;
FNCRM ;
Les professionnels du pneu ;
UNIDEC ;
CNPA ;
FFC.

FGMM-CFDT ;
CFE-CGC ;
FO ;
CFTC ;
CSNUT.

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,

Vu l'article 1.27 de la convention collective ;

Vu l'insertion de l'APASCA dans l'association "IRP Auto-Gestion", votée le 10 juin 2004 par l'assemblée générale extraordinaire du GREPAC,

conviennent de ce qui suit :

Article 1
En vigueur étendu

La 2e phrase du 3e alinéa de l'article 1.27 a, relative au recouvrement de la cotisation destinée à l'APASCA, est supprimée.

Article 2
En vigueur étendu

Le texte du paragraphe b de l'article 1.27 de la convention collective est rédigé comme suit :

(Voir cet article)

Article 3
En vigueur étendu

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui sera déposé conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Suresnes, le 28 septembre 2004.

Création et reconnaissance de certificats de qualification professionnelle Avenant n° 15 du 6 juin 1988

CSNESA ;

FFC ;

FNCRM ;

FNCAA ;

CSNCRA.

CGT-FO ;

CSNVA ;

FGMM-cfdt.

FM-CFTC.

CHAPITRE Ier : CREATION DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Création des certificats de qualification

Article 1

En vigueur étendu

Considérant la possibilité ouverte par l'ordonnance du 16 juillet 1986 (art. L. 980-2, 3e alinéa, du code du travail) d'établir une liste des qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie du contrat de qualification,

Les organisations soussignées sont convenues de ce qui suit :

Les compétences professionnelles acquises dans le cadre d'un contrat de qualification peuvent être reconnues et sanctionnées par des "certificats de qualification professionnelle".

Les organisations représentées à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (1) sont seules habilitées à proposer la création de certificats de qualification professionnelle (2). Toute proposition doit comporter un cahier des charges pédagogique, auquel est joint l'avis technique du conseil de perfectionnement paritaire de l'ANDFPCRACM.

La décision de créer un CQP est prise par la CPE dans les conditions prévues par l'article 1.22 de la convention collective modifié par le présent avenant.

Délivrance du certificat de qualification professionnelle.

Article 2

En vigueur étendu

Conformément au protocole d'accord du 27 novembre 1984 sur les formations en alternance, la conclusion d'un contrat de qualification donne lieu à la communication par l'employeur du dossier à l'ANDFPCRACM en vue de la prise en charge financière de la formation.

Dès que l'ANDFPCRACM a reçu la demande de prise en charge émanant de l'employeur, elle doit vérifier s'il existe ou non un CQP correspondant à la formation prévue par le contrat de qualification. Si tel est le cas, l'ANDFPCRACM doit en aviser le salarié et lui demander s'il souhaite s'inscrire aux examens nécessaires à l'obtention du certificat de qualification professionnelle. A cet effet, un bulletin d'inscription aux examens lui est remis.

Le jeune salarié qui souhaite obtenir le CQP retourne à l'ANDFPCRACM son bulletin d'inscription, dûment complété et signé. Dès réception, l'ANDFPCRACM doit lui délivrer un certificat d'inscription dont elle adresse également copie à l'employeur.

Tout salarié ne peut obtenir un CQP que s'il a suivi la formation qualifiante et satisfait aux examens dans les conditions conformes aux prescriptions du cahier des charges pédagogique.

La CPE mandate le conseil de perfectionnement paritaire de l'ANDFPCRACM pour l'organisation des examens nécessaires à l'obtention des CQP.

Elle délivre les certificats, qui sont imprimés à l'en-tête de la CPE.

Renouvellement, modification et suppression des certificats de qualification professionnelle.

Article 3

En vigueur étendu

Le système des CQP institué par le présent avenant doit pouvoir être adapté de manière souple et rapide à l'évolution des besoins en formation et en qualification de la profession, tout en conservant une stabilité suffisante dans le temps pour permettre aux entreprises et aux jeunes concernés de programmer leurs décisions.

Aussi, chaque CQP est créé pour 2 ans au terme desquels il se trouve :

1. Soit renouvelé par tacite reconduction, pour une durée équivalente ;

2. Soit supprimé par la CPE ;

3. Soit reconduit pour une durée équivalente, après nouvel examen du cahier des charges pédagogiques et sous réserve des modifications que la CPE peut décider

d'apporter à celui-ci.

Les organisations représentées à la CPE peuvent à tout moment demander la modification des cahiers des charges pédagogiques existants. Ces modifications sont agréées ou refusées par la CPE dans les conditions prévues à l'article 1.22 de la convention collective. Les organismes dispensateurs de formation disposent d'un délai de 3 mois pour s'y conformer, à compter de la date de la décision de la CPE. Les salariés inscrits après ce délai ne pourront obtenir le CQP si la formation ou l'examen correspondants ne sont pas conformes au cahier des charges ainsi modifié.

L'éventuelle décision de la CPE de supprimer un CQP ou de modifier son cahier des charges pédagogique n'empêche pas la formation d'être menée à son terme dans les conditions initialement prévues, dès lors qu'elle a commencé avant la date d'effet de cette décision. A cet égard, la date du certificat mentionné à l'article 2 ci-dessus fait foi.

CHAPITRE II : ATTRIBUTIONS DE LA COMMISSISON NATIONALE PARITAIRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

En vigueur étendu

L'institution des CQP nécessitant de préciser les attributions dévolues à la CPE, l'article 1.22 de la convention du 15 janvier 1981 est ainsi modifié :

Articles 1er, 2 et 3 (voir article 1.22).

CHAPITRE III : RECONNAISSANCE DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DANS LES CLASSIFICATIONS

Article 1

En vigueur étendu

L'article 3.09 de la convention collective est complété par les dispositions suivantes : (voir article 3.09).

Article 2

En vigueur étendu

La grille des seuils d'accueil constituant l'article 3.13 de la convention collective est ainsi modifiée : (voir article 3.13).

CHAPITRE IV : DISPOSITIONS FINALES

Article 1

En vigueur étendu

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant, qui annule et remplace l'accord du 16 mars 1988, entre en vigueur le 1er juillet 1988.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre des articles L. 133-8 et suivants du code du travail, à effectuer sans délai les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent avenant.

Réforme du bac professionnel Délibération n° 12-07 du 20 décembre 2007

FNAA ;

SNCTA ;

CNPA ;

Professionnels du pneu ;

FNCRM ;

UNIDEC ;

GNESA ;

FFC.

FGMM CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CSNVA.

En vigueur non étendu

Vu l'accord paritaire national du 17 novembre 2007 relatif à la formation professionnelle des jeunes ;
Vu la note, en date du 29 octobre 2007, du ministère de l'éducation nationale aux recteurs d'académies, relative au développement du baccalauréat professionnel en 3 ans ;
Vu la convention nationale de coopération du 27 mai 2005, ci-après dénommée la convention de coopération, liant le ministère de l'éducation nationale et, sur mandat des partenaires sociaux du secteur, l'ANFA ;
Vu l'article 1. 22 b de la convention collective nationale des services de l'automobile, définissant les missions de l'ANFA ;
Vu les 16 contrats d'objectifs professionnels régionaux conclus à ce jour par l'ANFA au nom des partenaires sociaux ;
Considérant que le renouvellement de la population professionnelle constitue un axe prioritaire de la démarche des partenaires sociaux de la branche des services de l'automobile ;
Considérant que plus de 13 200 jeunes sont actuellement inscrits dans des sections préparant au baccalauréat professionnel ;
Considérant leur volonté de développer la qualification professionnelle, tout en facilitant l'insertion ;
Considérant leur intérêt pour l'enseignement sous statut scolaire, mais aussi la priorité donnée à l'apprentissage du fait du taux élevé d'insertion professionnelle dans ce dernier cadre,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1

En vigueur non étendu

La profession s'engagera, pour la rentrée scolaire 2008-2009, dans la réforme du baccalauréat professionnel en 3 ans, décidée par le ministère de l'éducation nationale, selon les modalités ci-après, tant dans le domaine de l'enseignement à temps plein que dans celui de l'apprentissage.
L'ANFA veillera particulièrement aux aspects qualitatifs, mais également au niveau des flux des jeunes concernés par cette réforme sur laquelle les organisations signataires formulent toutefois des réserves.

Section 1 Dispositions relatives à la formation sous statut scolaire

Article 2

En vigueur non étendu

En raison du caractère expérimental de la démarche, et afin de tenir compte de la technicité des métiers de l'automobile, le pourcentage de sections de 2e professionnelle à transformer devra s'établir en fonction des besoins des entreprises.

Article 3

En vigueur non étendu

Les ouvertures de sections devront être limitées à la seule maintenance automobile et l'ensemble de ses options (VP, VI, moto).

Article 4

En vigueur non étendu

Les délégations régionales de l'ANFA devront être consultées systématiquement et préalablement à toute transformation de section par les rectorats ; elles s'appuieront à cet égard sur la convention de coopération ainsi que sur la présente délibération. Il est rappelé qu'aucun financement ne pourra être accordé par l'ANFA à un établissement ayant procédé à une ouverture sans l'accord de la profession.

Article 5

En vigueur non étendu

Les délégations régionales de l'ANFA, pour donner leur accord, s'assureront de l'existence d'une véritable progression pédagogique cohérente et linéaire sur les 3 années de la formation.

Article 6
En vigueur non étendu

Les délégations régionales de l'ANFA demanderont la création d'un comité de pilotage au niveau académique, dont l'ANFA devra faire partie, conformément à l'esprit de la convention de coopération.

Section 2 Dispositions relatives à l'apprentissage

Article 7
En vigueur non étendu

Dans le droit-fil de l'accord paritaire national du 17 novembre 2007, il est rappelé que l'apprentissage en CFA fait l'objet d'une priorité pour les services de l'automobile.
Dans ce cadre, il conviendra d'ouvrir pour la rentrée 2008, à l'initiative de la profession, une section dans chaque académie. Dès la conclusion de la présente délibération, l'ANFA entreprendra les démarches nécessaires à cet effet.

Article 8
En vigueur non étendu

L'ANFA s'appuiera sur les CFA du réseau des CFA pilotes, dont les capacités permettent la préparation du baccalauréat en 3 ans.
Les expérimentations engagées à ce jour par l'ANFA seront utilisées et mutualisées au profit des CFA retenus, par tout moyen approprié.

Section 3 Dispositions communes

Article 9
En vigueur non étendu

Les délégations régionales de l'ANFA consulteront les conseils régionaux, le cas échéant dans le cadre des contrats d'objectifs, afin d'associer ceux-ci à la démarche de la branche et solliciter leur soutien, dans le cadre de l'apprentissage.

Article 10
En vigueur non étendu

Les délégations régionales de l'ANFA agissant dans le cadre de la convention de coopération, prendront l'attache des rectorats afin qu'elles donnent leur avis sur la création des sections sous statut scolaire dans les lycées professionnels. Les rectorats seront également associés à la démarche de la branche visée à l'article précédent.

Article 11
En vigueur non étendu

L'ANFA est mandatée pour mettre en oeuvre la présente délibération, notamment dans toutes les instances concourant à l'application de la réforme visée au préambule, comme la sous-commission automobile de la 3e commission professionnelle consultative du ministère de l'éducation nationale, et également pour la création d'une certification intermédiaire.
Les représentants des organisations soussignées, membres desdites instances, apporteront leur concours à la démarche de l'ANFA.

Validation des acquis de l'expérience Accord du 14 décembre 2004

FNA ;
UNIDEC ;
FNCRM ;
GNESA ;
CNPA ;
SNCTA ;
FFC ;
Les professionnels du pneu.

CSNVA ;

CFE-CGC métallurgie ;

FO métaux ;

CFTC ;

CFDT.

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,

Vu la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, ainsi que ses textes d'application ;

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, et ses textes d'application ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 ;

Vu l'avenant n° 35 à la convention collective des services de l'automobile, en date du 6 décembre 2002, portant notamment création du répertoire national des qualifications des services de l'automobile ainsi que du répertoire national des certifications ;

Vu l'accord paritaire national relatif aux CQP, en date du 20 janvier 2004 ;

Considérant leur volonté de promouvoir la qualification du salarié, et particulièrement l'accès aux qualifications figurant dans le Répertoire national des qualifications des services de l'automobile ;

Considérant également leur souhait de faciliter les démarches entreprises par le salarié dans cet objectif ;

Considérant par ailleurs le dispositif paritaire des certificats de qualification professionnelle et l'intérêt manifesté pour celui-ci par les salariés et les entreprises du secteur ;

Considérant les besoins croissants des entreprises en personnel qualifié ;

Considérant enfin leur souhait de voir se développer, dans les entreprises de la branche, une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, fondée sur un dialogue entre le salarié et son employeur,

conviennent de ce qui suit :

CHAPITRE Ier : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1

En vigueur étendu

Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

- ou un certificat de qualification professionnelle figurant en même temps dans le RNCP ci-dessus et au Répertoire national des certifications annexé à la convention collective.

Article 2

En vigueur étendu

Tout salarié peut engager une démarche de validation des acquis de son expérience dès lors qu'il justifie en qualité de salarié, ou de non-salarié, d'une durée d'activité d'au moins 3 ans, en rapport avec la certification recherchée.

Article 3

En vigueur étendu

Dans ce but, chaque salarié peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience dont la durée ne peut excéder au total 24 heures de temps de travail effectif par action de validation.

Conformément à l'article D. 6422-8 du code du travail, le salarié bénéficiaire du congé a droit, dès lors qu'il a obtenu la prise en charge par le FONGECIF des dépenses afférentes à ce congé, à une rémunération égale à celle qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail.

Article 4

En vigueur étendu

La demande d'autorisation de congé doit indiquer la date de réalisation de l'action, sa désignation et sa durée, ainsi que le ou les organismes intervenants.

Elle doit être formulée auprès de l'employeur au moins 2 mois avant la date de l'action de validation des acquis de l'expérience ; celui-ci dispose de 1 mois suivant la réception de la demande pour faire connaître son accord ou sa décision motivée de n'autoriser l'absence qu'après un délai qui ne pourra excéder 6 mois.

L'accord de l'entreprise peut comporter un engagement de promotion du salarié, en cas d'obtention de la certification visée. A défaut, la situation du salarié est réglée conformément aux conditions énoncées au Répertoire national des certifications, en tête de chacune des séries précisant les diplômes retenus.

Article 5
En vigueur étendu

L'ANFA tiendra à la disposition des salariés et des entreprises une information sur l'existence et la nature des divers dispositifs de VAE, ainsi qu'une information détaillée sur les modalités de la VAE instituées par le chapitre II du présent accord.

CHAPITRE II : DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES A L'OBTENTION D'UN CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Section 1 : Eligibilité de la demande.

Article 6
En vigueur étendu
En sus des conditions générales visées au chapitre I, un postulant ne peut, en cas d'échec, déposer de nouvelle demande pour un même CQP dans les 6 mois suivant la décision du jury. Il conserve cependant, le cas échéant, le bénéfice des modules acquis pendant une durée maximale fixée par le référentiel de la certification visée.

Section 2 : Information conseil.

Article 7
En vigueur étendu
L'ANFA informe et accompagne les postulants dans la détermination de leurs objectifs, pour les formalités administratives ainsi que pour le déroulement de la procédure, dont la préparation du dossier visé à l'article 12 a.

Cette information sera notamment accessible sur un site internet, spécifique ou non, géré par l'ANFA.

Section 3 : Accompagnement.

Article 8
En vigueur étendu

Il peut être procédé à un accompagnement du postulant, si celui-ci le désire, afin de l'aider à décrire les activités qu'il a exercées et à mettre en relation ses compétences avec celles exigées par le référentiel du CQP visé.

Article 9
En vigueur étendu

L'ANFA dresse et publie une liste d'organismes ou d'intervenants susceptibles d'aider les postulants à formaliser leur projet et leur dossier. Ces organismes et ces consultants sont choisis en fonction de leur compétence et du prix de la prestation.

Section 4 : Dossier de candidature.

Article 10
En vigueur étendu
Le postulant éligible fait acte de candidature auprès de l'ANFA, par la production des éléments suivants :

- une demande d'inscription et de présentation, précisant son statut au moment de la demande (salarié ou non salarié, demandeur d'emploi, ...), l'intitulé du CQP visé et l'expérience légitimant la recherche d'obtention de ce CQP par la VAE ;

- un dossier composé :

- des éléments probatoires des conditions ci-dessus ;

- des photocopies de certifications déjà obtenues, totalement ou partiellement, et susceptibles d'être prises en compte en fonction du référentiel du CQP visé.

Section 5 : Organisation et déroulement de la validation.

Article 11
En vigueur étendu
L'ANFA organise les jurys de validation, qui sont composés de la même façon et selon les mêmes procédures que les jurys d'examen constitués pour les épreuve réservées aux jeunes préparant un CQP sous contrat d'alternance ou de professionnalisation.

Les candidats, dûment convoqués, doivent se présenter aux sessions prévues pour les procédures de validation.

Arrêté du 11 juillet 2005 :Le premier paragraphe de l'article 11 de la section V (Organisation et déroulement de la validation) est étendu sous réserve du respect des dispositions du deuxième alinéa du paragraphe 1 de l'article 4 du décret n° 2002-615 du 26 avril 2002 pris pour l'application de l'article L. 900-1 du code du travail et des articles L. 335-5 et L. 335-6 du code de l'éducation, qui précisent les modalités de validation des acquis de l'expérience pour la délivrance d'une certification professionnelle.

Article 12

En vigueur étendu

Pour vérifier les acquis des candidats, et leur correspondance avec le contenu du CQP visé, le jury se prononce sur la base des éléments suivants :

a) Un dossier de validation comprenant en particulier :

- le projet du postulant et ses motivations ;

- les éventuelles attestations de stages de formation continue suivis ;

- les apports de preuves des compétences acquises au cours de l'expérience, conformément aux indications figurant dans le dossier.

b) Un entretien avec le salarié, destiné à permettre aux membres du jury d'approfondir leur jugement.

A l'issue de cette démarche, le jury peut :

- accorder en totalité le CQP visé ;

- accorder le bénéfice d'un ou de plusieurs modules, et le cas échéant accorder un autre CQP dès lors que l'ensemble des modules nécessaires à son obtention est acquis ;

- refuser l'octroi de tout ou partie des modules du CQP dont l'obtention était recherchée.

Le jury peut formuler au postulant des recommandations en cas d'échec total ou partiel de celui-ci, afin de faciliter une nouvelle demande ; il peut lui suggérer de suivre des stages de formation sur une liste établie et actualisée par l'ANFA.

En cas de succès, un certificat est remis par l'ANFA.

Si le bénéfice d'un ou plusieurs modules a été accepté, mais sans obtention d'aucun CQP, une attestation de réussite est remise par l'ANFA à l'intéressé ; cette attestation précise la durée de 5 ans pendant laquelle le bénéficiaire peut se prévaloir de l'acquisition du ou des modules.

Section 6 : Dispositions financières.

Information conseil

Article 13

En vigueur étendu

La démarche visée à l'article 7 est assurée par l'ANFA à titre gratuit dans le cadre de ses missions générales.

Les frais de déplacement sont à la charge du postulant.

Accompagnement

Article 14

En vigueur étendu

La démarche visée à l'article 8 fait l'objet d'une facturation de l'intervenant choisi par le postulant, selon le cas :

- auprès du FONGECIF dont relève le salarié, en cas de demande individuelle acceptée par cet organisme ;

- auprès du salarié, dans le cas contraire ;

- auprès de l'entreprise, lorsque celle-ci est d'accord pour prendre en charge cette dépense ; la somme facturée est alors imputable sur la participation à la formation continue.

Procédure de validation

Article 15

En vigueur étendu

Les coûts de validation sont pris en charge par l'ANFA et notamment les dépenses afférentes à la participation des salariés à un jury d'examen, qui sont prises en charge selon les règles définies par l'ANFA.

Section 7 : Suivi.

Article 16
En vigueur étendu

Afin de faciliter l'intervention des FONGECIF, l'ANFA leur communiquera la liste des CQP éligibles au titre du présent accord, ainsi que la liste des intervenants et des consultants visée à l'article 9.

Article 17
En vigueur étendu

Les informations communiquées par les postulants dans le cadre de leur demande de validation sont couvertes par le secret professionnel.

Chaque postulant dispose d'un droit d'accès et de rectification auprès de l'ANFA, pour les données nominatives qui le concernent.

Article 18
En vigueur étendu

L'ANFA informera chaque année la CPN du fonctionnement et des résultats du présent dispositif.

CHAPITRE III : APPLICATION

Article 19
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord ne peuvent faire l'objet d'une négociation d'entreprise ou d'établissement que pour aménager ou en préciser les modalités de mise en oeuvre, notamment pour prévoir des modalités particulières d'accompagnement des salariés qui souhaitent engager leur DIF au profit d'une démarche de VAE ou pour élargir les conditions d'accès à la VAE.

Article 20
En vigueur étendu
Le présent accord et ses avenants ultérieurs feront l'objet des formalités légales de dépôt. Leur extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 19 février 1992 relatif aux certificats de qualification professionnelle

En vigueur non étendu
Vu l'avenant n° 15 du 6 juin 1988 relatif à la création de certificats de qualification professionnelle dans la branche du commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et activités connexes;

Vu le programme de développement de la formation professionnelle dans les secteurs d'activité considérés, du 24 janvier 1991;

Vu l'accord national paritaire du 23 mars 1991, précisant et renforçant le dispositif initial des CQP;

Vu l'avenant n° 19 du 19 février 1992, rendant caduques les dispositions du chapitre IV de cet accord,

les organisations signataires de l'avenant n° 19 ont décidé d'y annexer le présent accord, qui se substitue à celui du 23 mai 1991.

CHAPITRE Ier : NATURE ET OBJETS DES CQP

Définition du CQP

Article 1
En vigueur non étendu
Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est un titre attestant, dans les conditions définies ci-après, la qualification professionnelle obtenue dans un métier relevant de la branche du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes et du contrôle technique automobile.

Conformément à l'article 1.22 de la convention collective, les CQP. sont créés par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (ci-après dénommée "commission"), seule instance légalement habilitée à représenter la profession dans ce domaine, et sont délivrés sous sa responsabilité exclusive.

Conditions d'obtention d'un CQP

Article 2

En vigueur non étendu

La qualification professionnelle peut s'obtenir au moyen d'actions de formation dont le contenu et les modalités sont définis dans un cahier des charges approuvé par la commission et annexé à la décision de création du CQP. considéré.

Le CQP ne peut être délivré qu'aux personnes qui ont suivi l'intégralité de ces actions de formation et subi avec succès les examens organisés.

Personnes pouvant obtenir un CQP

Article 3

En vigueur non étendu

L'admission aux actions de formation visées à l'article précédent est matérialisée par une inscription auprès de l'organisme chargé de les dispenser conformément aux dispositions du cahier des charges visé au § 4.2.

La demande d'inscription individuelle est faite à l'initiative de l'employeur avec l'accord du salarié dans les cas 1, 2 et 3, ou directement par l'intéressé dans les autres cas.

Les demandes d'inscription sont satisfaites dans l'ordre prioritaire suivant :

1. Jeunes de 16 à 25 ans signataires d'un contrat de qualification dans les conditions visées aux articles L. 980-1 et suivants du code du travail.

2. Jeunes de 16 à 25 ans signataires d'un contrat d'apprentissage, lorsque le CQP. préparé dans ce cadre a été préalablement homologué par les pouvoirs publics.

3. Salariés en activité dans une entreprise de la branche, dans le cadre d'un stage de formation professionnelle à l'initiative de l'employeur.

4. Salariés en activité dans une entreprise de la branche, dans le cadre du congé individuel de formation.

5. Personnes issues de la profession, en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion.

6. Salariés relevant d'une autre branche souhaitant une reconversion professionnelle.

L'admission de ces personnes est subordonnée, le cas échéant, aux conditions particulières prévues par le cahier des charges relatives notamment au niveau de formation et à l'appréciation de la motivation.

CHAPITRE II : INSTITUTION DES CQP

Création d'un CQP

Article 4

En vigueur non étendu

4.1. Rapport d'opportunité

Les organisations représentées à la commission sont seules habilitées à proposer la création d'un CQP.

Toute demande émanant d'une ou de plusieurs organisations est portée de plein droit à l'ordre du jour de la commission.

Cette demande est obligatoirement accompagnée d'un rapport d'opportunité élaboré conjointement avec l'ANDFPCRACM (*), comportant une évaluation :

-du domaine de qualification recherché et des besoins existants ;

-du profil professionnel et des perspectives d'emploi ;

-du parcours formatif nécessaire (*) Association nationale pour le développement de la formation professionnelle dans le commerce et la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle.

-à l'obtention de la qualification ;

-de la compatibilité du titre à créer avec les diplômes et titres existants.

Après en avoir délibéré, la commission donne ou non son aval à ce rapport, dont l'adoption va conduire à la préparation du cahier des charges.

4.2. Cahier des charges

La décision de créer un CQP. est prise par la commission, sur présentation d'un cahier des charges élaboré par l'ANDFPCRACM au sein d'une instance paritaire habilitée à cet effet, conformément à la réglementation relative aux organismes de formation.

Ce cahier des charges comporte obligatoirement :

-le titre et les caractéristiques de la qualification professionnelle ;

-les publics visés et les conditions d'inscriptions aux examens ;

-la description des actions de formation (nature, durée, objectifs pédagogiques, organisation administrative) ;

-une proposition de garantie minimale de classement hiérarchique au bénéfice des futurs titulaires du CQP ;

-le cas échéant, la désignation du ou des organismes autres que l'ANDFPCRACM habilités à réaliser les actions de formation en application de l'article 6.

4.3. Délibération de la commission

La décision de créer un CQP est prise par la commission dans les conditions prévues à l'article 1-22 de la convention collective, au vu de la conformité du cahier des charges aux prescriptions du présent avenant.

Cette décision prend la forme d'une délibération à laquelle un exemplaire du cahier des charges est annexé.

Renouvellement, modification et suppression des CQP

Article 5

En vigueur non étendu

Chaque CQP est créé pour une période initiale de 2 ans.

Au terme de celle-ci, le CQP se trouve :

1. Soit reconduit par tacite reconduction pour une durée de 3ans renouvelable.

2. Soit supprimé par la commission, auquel cas les titulaires de ce CQP continueront de bénéficier de la garantie minimale de classement dans les conditions prévues par la convention collective.

3. Soit reconduit après modifications décidées par la commission, pour une durée de 3 ans renouvelable.

Toute organisation représentée à la commission peut demander la modification du contenu pédagogique d'un CQ.P

Les modifications adoptées sont appliquées à tout cycle de formation débutant après la décision de la commission.

L'éventuelle décision de la commission de ne pas renouveler un CQP n'empêche pas les actions de formation en cours d'être menées à leur terme, jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir dans les conditions prévues par la convention collective.

CHAPITRE III : ORGANISATION DES CYCLES DE FORMATION - ORGANISATION DES STAGES

Article 6

En vigueur non étendu

Les actions de formation sont organisées par l'ANDFPCRACM.

Cette association peut toutefois confier à un organisme tiers, sous sa propre responsabilité, la réalisation partielle ou totale de la formation conduisant à un CQP. Dans ce cas, l'instance paritaire visée au § 4.2 sera tenue informée de toute intervention confiée à un organisme habilité.

Article 7

En vigueur non étendu

Seules sont admises à se présenter à l'examen, les personnes ayant effectivement suivi l'intégralité des cycles pédagogiques prévus par le cahier des charges.

En cas d'échec à l'examen, le candidat peut être admis à le repasser une deuxième fois.

La commission mandate l'ANDFPCRACM pour organiser, sous le contrôle de l'instance paritaire visée au § 4.2, les examens nécessaires à l'obtention des CQP. Cette instance prend ainsi, dans le respect des prescriptions particulières du cahier des charges, toutes décisions relatives notamment au calendrier des examens et à la constitution des jurys.

Le jury comprend un président désigné par l'ANDFPCRACM, ainsi qu'un représentant des organisations professionnelles et un représentant des organisations syndicales de salariés qui sont désignés par le conseil de perfectionnement paritaire de l'ANDFPCRACM.

Il délivre, au nom de la commission, les certificats qui sont imprimés à l'en-tête de la commission.

Certificats de qualification professionnelle Avenant n° 1 du 23 avril 2003 à l'accord du 27 octobre 1999

GNESA ;
FNA ;
Les professionnels du pneu ;
UNIDEC ;
CNPA ;
FNCRM ;
FFC.

CFE-CGC ;
Force ouvrière ;
CFTC.

En vigueur non étendu

Les organisations soussignées,

Vu l'article L. 981-1 du code du travail ;

Vu la circulaire du ministère du travail n° 96-7 du 29 mars 1996 ;

Vu l'avenant n° 35 du 6 décembre 2002 relatif aux qualifications et aux classifications professionnelles, et notamment le "Répertoire national des qualifications des services de l'automobile" annexé à la convention collective ;

Considérant que l'ANFA, seul organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des services de l'automobile, a la capacité de prendre en charge tout contrat de qualification conclu dans le cadre juridique défini par les textes susvisés ;

Considérant que, si ces prises en charge doivent concerner prioritairement les contrats conduisant à une certification reconnue par la branche, certains besoins exprimés par les entreprises ne sont pas couverts par une certification existante ;

Considérant en conséquence qu'il y a lieu d'adapter l'accord du 27 octobre 1999, au vu des dispositions de l'avenant n° 35, pour permettre à l'ANFA de prendre en charge sous certaines conditions des contrats de qualification qui ne conduisent pas à une certification reconnue par la branche,

conviennent de modifier comme suit le dispositif issu de l'accord du 27 octobre 1999 :

Conditions de prise en charge des contrats de qualification

Article 1
En vigueur non étendu

L'ANFA est autorisée à prendre en charge les contrats de qualification ne préparant pas à un diplôme d'Etat, un titre professionnel, ou un CQP, sous réserve que la formation prépare à une qualification répertoriée par le RNQSA.

Les programmes de formation visés à ce titre doivent correspondre à des priorités de branche, et répondre à au moins deux des caractéristiques suivantes :

- action de groupe au profit de publics ayant conclu des contrats de qualification concernant une ou plusieurs entreprises de la branche, dans le cadre de dispositifs de formation homogènes ;

- action réalisée dans le cadre d'un programme de qualification ou de requalification à l'initiative de l'ANFA ou avec son concours ;

- formation dont la prise en charge est jugée prioritaire par la SPP n° 1 pour l'exercice en cours ;

- formation dispensée par le GNFA ou avec son concours ;

- formation dispensée par un organisme de formation certifié OPQF ou ISO.

Suivi paritaire

Article 2
En vigueur non étendu

Les actions visées par le présent avenant sont prises en charge, sous le contrôle de la SPP n° 1, dans la limite de 5 % des ressources de l'ANFA disponibles au titre de l'alternance. Elles feront l'objet d'un état statistique et financier qui sera joint au bilan annuel présenté par l'ANFA aux partenaires sociaux.

Application de l'avenant

Article 3
En vigueur non étendu

Les prises en charge pourront être effectuées par l'ANFA sur la base du présent avenant, dès réception du récépissé de dépôt par la DDTEFP des Hauts-de-Seine, ou bien après la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 35, si cette date est postérieure.

Les contrats de qualification susceptibles d'être pris en charge au titre du présent avenant, sont ceux conclus par une entreprise qui a procédé au reclassement collectif des salariés conformément au titre VI de l'avenant n° 35.

L'examen de toute demande de prise en charge émanant d'une entreprise qui n'a pas encore reclassé son personnel sera automatiquement différé, l'ANFA ne pouvant plus faire application de l'accord du 27 octobre 1999 à partir de la date indiquée au 1er alinéa ci-dessus.

Une liste des qualifications professionnelles en vigueur à la date de signature du présent avenant n° 1 (copie de la table des matières du RNQSA annexé à l'avenant

n° 35) est jointe à celui-ci en vue de son dépôt légal, auquel il sera procédé conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Suresnes, le 23 avril 2003.

TABLE DES MATIÈRES

PREAMBULE

Panorama des qualifications de branche

En vigueur non étendu

I. - Qualifications spécifiques.

Article 1.23 b de la convention collective.

Les qualifications professionnelles spécifiques reconnues par la branche des services de l'automobile sont celles qui concernent les emplois propres aux entreprises entrant dans le champ professionnel de la présente convention collective.

La qualification de branche attribuée à un salarié déterminé ne peut être assortie d'une appellation d'emploi appropriée que pour préciser l'activité particulière du salarié, ou pour correspondre à un vocabulaire habituel dans l'entreprise ; cette éventuelle appellation d'emploi ne doit pas pouvoir être confondue avec l'intitulé d'une autre qualification de branche.

Maintenance :

- Mécanicien maintenance automobile / mécanicien

maintenance motocycle : A-1

- Opérateur service rapide : A-2

- Mécanicien cycles : A-3

- Mécanicien automobile spécialiste / mécanicien motocycle

spécialiste : A-3

- Mécanicien automobile spécialiste / mécanicien motocycle : A-4

- Opérateur spécialiste service rapide : A-5

- Technicien électricien électronicien automobile / technicien

confirmé motocycle : A-6

- Conseiller technique cycle : A-7

- Technicien expert après-vente automobile : A-8

- Réceptionnaire après-vente / chef d'équipe atelier : A-9

- Gestionnaire d'atelier / contremaître d'atelier : A-10

- Chef après-vente : A-11

Carrosserie - peinture :

- Mécanicien collision : B-1

- Tôlier ferreur : B-2

- Tôlier spécialiste : B-3

- Tôlier confirmé : B-4

- Peintre préparateur : B-5

- Peintre spécialiste : B-6

- Peintre confirmé : B-7

- Carrossier peintre : B-8

Vente de véhicules :

- Hôtesse d'accueil / chargé d'accueil : C-1

- Assistant(e) de vente automobile / vendeur(euse) motocycles : C-2

- Vendeur(euse) : C-3

- Conseiller(ère) en financement : C-4

- Attaché(e) commercial(e) : C-5

- Conseiller(ère) des ventes : C-6

- Adjoint chef des ventes : C-7

- Chef des ventes (VP / VU / VI) : C-8

Vente PR :

- Magasinier : D-1

- Magasinier-vendeur PRA / conseiller de vente / vendeur boutique : D-2

- Magasinier-vendeur confirmé PRA / conseiller de vente confirmé /

vendeur boutique confirmé : D-3

- Vendeur itinérant PRA : D-4

- Chef d'équipe ventes PRA / chef de vente itinérante PRA : D-5

- Gestionnaire PRA : D-6

- Chef des ventes PRA : D-7

Préparation / rénovation des véhicules :

- Opérateur préparation véhicules : E-1

- Rénovateur VO : E-2

- Chef d'équipe préparation livraison : E-3

Dépannage / remorquage :

- Dépanneur-remorqueur VL : F-1

- Dépanneur-remorqueur PL : F-2

Contrôle technique :

- Contrôleur technique : G-1

- Contrôleur technique confirmé : G-2

- Chef de centre de contrôle technique : G-3

Démontage :

- Démonteur automobile : H-1

- Démonteur automobile spécialiste : H-2

- Démonteur automobile confirmé : H-3

- Agent de sécurité qualité en démontage automobile : H-4

Station service :

- Opérateur station-service : I-1

- Chef de station : I-2

Location de véhicules :

- Agent d'opérations location : J-1

- Chef d'agence de location : J-2

Auto-écoles :

- Enseignant de la conduite automobile : K-1

- Enseignant de la conduite deux-roues/ groupe lourd : K-2

- Coordinateur d'enseignements auto : K-3

- Coordinateur d'enseignements moto / groupe lourd : K-4

- Formateur d'enseignants : K-5

- Directeur pédagogique : K-6

Parkings :

- Agent d'exploitation de stationnement : L-1

- Agent responsable de stationnement : L-2

II. - Qualifications transversales.

Article 1.23 c de la convention collective.

Les qualifications professionnelles transversales reconnues par la branche des services de l'automobile sont celles qui concernent des emplois non spécifiques aux entreprises de la branche, que l'on peut trouver dans toutes les entreprises relevant de la présente convention collective, notamment dans les domaines du secrétariat, de la comptabilité et de la gestion. La dénomination par l'employeur de tout emploi correspondant à une qualification transversale peut être assortie d'une appellation appropriée, pour mieux identifier l'emploi considéré chaque fois qu'il l'estime nécessaire.

Secrétariat :

- Employé(e) administratif(ve) : M-1

- Secrétaire : M-2

- Secrétaire confirmé(e) : M-3

- Assistant(e) de direction / chef de groupe administratif : M-4

Comptabilité :

- Employé(e) de comptabilité : N-1

- Comptable : N-2

- Comptable confirmé(e) : N-3

- Chef de groupe de comptabilité : N-4

- Gestionnaire de comptabilité : N-5

- Chef de comptabilité : N-6

III. - Qualifications génériques.

Article 1.23 d de la convention collective.

Les qualifications professionnelles génériques utilisables dans la branche des services de l'automobile sont celles qui, à raison d'une fiche par échelon ou par degré, correspondent soit à des emplois nouveaux non encore répertoriés, soit à des emplois spécifiques à d'autres branches que celle des services de l'automobile. La dénomination par l'employeur de tout emploi correspondant à une qualification générique est obligatoirement assortie d'une appellation d'emploi appropriée permettant d'identifier précisément l'activité du salarié.

Avertissement :

Ces fiches sont à utiliser dans le seul cas où l'emploi proposé par l'entreprise ne correspond pas à l'une des fiches qualification spécifiques ou transversales de ce répertoire :

- Opérateur : Z-1

- Opérateur spécialiste : Z-2

- Opérateur confirmé : Z-3

- Technicien expert : Z-4

- Coordinateur : Z-5

- Chef de groupe ou chef d'équipe : Z-6

- Gestionnaire : Z-7

- Cadre technique : Z-8

- Cadre expert / adjoint au chef de service : Z-9

- Chef de service : Z-10

- Cadre dirigeant : Z-11

RNQSA et RNC pour 2009 Accord du 3 juillet 2008

CNPA ;
FFC ;
FNAA ;
FNCRM ;
GNESA ;
Les professionnels du pneu ;
SNCTA ;
UNIDEC,

FGMM-CFDT ;
CFE-CGC métallurgie ;
CFTC métallurgie ;
FO métallurgie ;
CGT.

En vigueur étendu

Vu les articles 1. 23 et 1. 23 bis de la convention collective ;
Vu l'accord paritaire national du 15 mai 2007 étendu par arrêté ministériel du 23 décembre 2007, notamment ses articles 4, 5, 7, 8 et 17 relatifs aux décisions paritaires d'actualisation du Répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) et du Répertoire national des certifications des services de l'automobile (RNC) ;
Vu la délibération paritaire n° 3-08 du 21 février 2008, relative à la mise à jour du RNQSA pour 2009,
il a été convenu ce qui suit :

Répertoire des qualifications

Article 1
En vigueur étendu

Le RNQSA ci-annexé entrera en vigueur le 1er janvier 2009.

Répertoire des certifications

Article 2
En vigueur étendu

Le RNC ci-annexé entrera en vigueur le 1er janvier 2009.

Procédures

Article 3
En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié puis déposé conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail. Son extension dans les meilleurs délais sera sollicitée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

En vigueur étendu

REPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE 2009

SÉRIE 1

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 3.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :
- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.
Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

CAP maintenance des véhicules automobiles :
- option véhicules particuliers ;
- option véhicules industriels ;
- option motocycles.
CAP réparation des carrosseries.
CAP peinture en carrosserie.
CAP vendeur-magasinier en pièces de rechange et équipements automobiles.
CAP employé de vente spécialisé, option C : service à la clientèle.
BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « véhicules particuliers » ou « véhicules industriels » ou « motocycles ».
BEP carrosserie.
BEP vente action marchande.
BEP métiers du secrétariat.
BEP métiers de la comptabilité.
BEPECASER (brevet pour l'exercice de la profession d'enseignant de la conduite automobile et de la sécurité routière).
CQP opérateur service rapide.
CQP mécanicien de maintenance automobile.
CQP mécanicien de maintenance motocycles.
CQP mécanicien cycles.
CQP opérateur maintenance pneumatiques VI.
CQP mécanicien collision.
CQP tôlier-ferreur.
CQP peintre préparateur.
CQP magasinier.
CQP opérateur préparation véhicules.
CQP opérateur station-service.
CQP dépanneur-remorqueur VL.
CQP démonteur automobile.
CQP agent d'opérations location.

SÉRIE 2

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 6.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :
- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.
Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

Mention complémentaire au CAP ou au BEP : réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques.
Mention complémentaire au CAP ou au BEP : maintenance des moteurs Diesel et de leurs équipements.
Mention complémentaire au CAP ou au BEP : maintenance des systèmes embarqués de l'automobile.
Bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, préparé sous statut scolaire :
- option : voitures particulières ;
- option : véhicules industriels ;
- option : motocycles.
Bac professionnel réparation des carrosseries, préparé sous statut scolaire.
Bac professionnel vente, préparé sous statut scolaire.
Bac professionnel secrétariat, préparé sous statut scolaire.
Bac professionnel comptabilité, préparé sous statut scolaire.
Bac professionnel commerce, préparé sous statut scolaire.
BEPECASER avec mention « groupe lourd » ou « deux-roues ».
CQP démonteur automobile spécialiste.
CQP opérateur spécialiste service rapide.
CQP mécanicien spécialiste automobile.
CQP mécanicien spécialiste motocycles.

CQP tôlier spécialiste.
CQP peintre spécialiste.
CQP magasinier vendeur PRA, conseiller de vente PRA, vendeur boutique PRA.

CQP opérateur spécialiste maintenance pneumatiques VI.
CQP dépanneur-remorqueur PL.
CQP mécanicien spécialiste cycles.
CQP rénovateur VO.
CQP agent d'opérations location spécialiste.
CQP contrôleur technique VL.
CQP contrôleur technique PL.

SÉRIE 3

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 9.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :
- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.
Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

Bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue :
- option voitures particulières ;
- option véhicules industriels ;
- option motocycles.
Bac professionnel réparation des carrosseries, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.
Bac professionnel vente, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.
Bac professionnel secrétariat, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.
Bac professionnel comptabilité, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.
Bac professionnel commerce, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.
Brevet de maîtrise mécanicien réparateur automobile.
Brevet de maîtrise électricien-électronicien spécialiste en automobile.
Brevet de maîtrise mécanicien réparateur de cycles et motocycles.
Brevet de maîtrise tôlier en carrosserie de véhicules automobiles.
Brevet de maîtrise peintre en carrosserie.
Titre de l'EPCRA commercial en automobile.
CQP technicien électronicien-électricien automobile.
CQP contrôleur technique.
CQP technicien confirmé motocycles.
CQP conseiller technique cycles.
CQP tôlier confirmé.
CQP peintre confirmé.
CQP magasinier vendeur confirmé PRA, conseiller de vente confirmé PRA, vendeur boutique confirmé PRA.
CQP vendeur itinérant PRA.
CQP vendeur.
CQP démonteur automobile confirmé.
CQP technicien confirmé mécanique automobile.
CQP contrôleur technique confirmé VL.
CQP contrôleur technique confirmé PL.

SÉRIE 4

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 12.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :
- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.
Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

CQP carrossier-peintre.
CQP technicien expert après-vente automobile.

SÉRIE 5

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 17.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :
- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.
Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

CQP coordinateur préparation de véhicules de location.

SÉRIE 6

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 20.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.
Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

BTS après-vente automobile :
- option véhicules particuliers ;
- option véhicules industriels ;
- option motocycle.
BTS assistant de manager.
BTS assistant gestion de PME-PMI.
BTS comptabilité et gestion des organisations.
Titre de l'ESCRA : gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile.
BTS négociation et relation client.
BTS management des unités commerciales.
BTS ventes et productions touristiques.
DUT gestion des entreprises et des administrations :
- option finances/comptabilité ;
- option gestion appliquée aux petites et moyennes organisations (GAPMO).
DUT techniques de commercialisation.
DUT gestion logistique et transport.
BAFM (brevet d'aptitude à la formation des moniteurs).
Titre de l'ANFA : vendeur automobile.
CQP vendeur confirmé véhicules industriels.
CQP réceptionnaire après-vente.
CQP chef d'équipe atelier.
CQP chef d'équipe ventes PRA.
CQP chef de secteur vente itinérante PRA.
CQP chef d'équipe préparation livraison.
CQP chef de station.
CQP agent de sécurité qualité en démontage automobile.
CQP chef de centre de contrôle technique VL.
CQP chef de centre de contrôle technique PL.
CQP chef de groupe opérationnel.

SÉRIE 7

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 23.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :
- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.
Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

CQP ataché commercial automobile.
CQP attaché commercial sociétés.
CQP attaché commercial véhicules industriels.
CQP gestionnaire d'atelier/contremaître d'atelier.
CQP chef d'agence(s) de location.

SÉRIE 8

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur le niveau I A.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur ce niveau dès lors :
- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.
Le classement du salarié sur le niveau et le degré de classement appropriés sera effectué conformément aux prescriptions des articles 5.02 et 5.03 de la convention collective.

Titre de l'ISCAM : responsable commercial de la distribution automobile.
Licence, ou diplôme de niveau équivalent, ou titre homologué au niveau II (de la nomenclature de l'éducation nationale), dans les domaines des sciences et techniques correspondant aux qualifications de branche (niveaux I à IV du RNQSA).
Licence professionnelle maintenance des systèmes pluritechniques, option "organisation et management des services de l'automobile".
BADGE ESSCA-GNFA management de la distribution et des services automobiles. Master de l'ESSCA : spécialisation management des réseaux automobiles.
DCG : diplôme de comptabilité et de gestion.
CQP conseiller des ventes automobile.
CQP conseiller des ventes sociétés.
CQP conseiller des ventes véhicules industriels.
CQP cadre technique d'atelier.
CQP cadre technique PRA.
CQP chef après-vente.
CQP adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier.
CQP adjoint au chef des ventes.
CQP chef des ventes PRA.
CQP adjoint au chef des ventes PRA ou responsable de magasin.

CQP chef des ventes.

SÉRIE 9

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.

- CAP carrosserie réparation ;
- bac professionnel carrosserie, option réparation ;
- bac sciences et techniques tertiaires comptabilité et gestion ;
- bac sciences et techniques tertiaires action commerciale et administrative ;
- bac sciences et techniques tertiaires action et communication commerciale ;
- titre de l'ESCRA : responsable de clientèle automobile ;
- titre de l'ISCAM : cadre commercial de la distribution automobile ;
- BTS maintenance, après-vente automobile ;
- BTS assistant de direction ;
- licence professionnelle maintenance des systèmes pluritechniques, option management de l'après-vente automobile ;
- DECF (diplôme d'études comptables et financières) ;
- CQP vendeur automobile confirmé.

REPERTOIRE NATIONAL DES QUALIFICATIONS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE 2009

En vigueur étendu

Lorsque le code d'une fiche est indiqué en italique 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 italique 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.

I. - Qualifications spécifiques
Article 1.23 b
de la convention collective

Les qualifications professionnelles spécifiques reconnues par la branche des services de l'automobile sont celles qui concernent les emplois propres aux entreprises entrant dans le champ professionnel de la présente convention collective.
La qualification de branche attribuée à un salarié déterminé, ne peut être assortie d'une appellation d'emploi appropriée que pour préciser l'activité particulière du salarié, ou bien pour correspondre à un vocabulaire habituel dans l'entreprise ; cette éventuelle appellation d'emploi ne doit pas pouvoir être confondue avec l'intitulé d'une autre qualification de branche.

Maintenance

Mécanicien de maintenance automobile/mécanicien de maintenance VI, 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
Mécanicien spécialiste automobile, mécanicien spécialiste VI, mécanicien spécialiste motocycles : A.6.1
Electricien spécialiste automobile, électricien spécialiste VI : A.6.2
Opérateur spécialiste service rapide : A.6.3
Opérateur spécialiste maintenance pneumatiques VI : A.6.4
Mécanicien spécialiste cycles : A.6.5
Technicien confirmé mécanique automobile, technicien confirmé mécanique VI : A.9.1
Technicien électricien-électronicien automobile, technicien confirmé VI, technicien confirmé motocycles : A.9.2
Conseiller technique cycles : A.9.5
Technicien garantie après-vente : A.9.6
Technicien expert après-vente automobile, technicien expert après-vente VI, technicien expert après-vente motocycles : A.12.2
Spécialiste garantie après-vente : A.12.6
Réceptionnaire après-vente, chef d'équipe atelier, chef d'équipe motocycles : A.20.1
Agent de maîtrise atelier : A.20.2
Gestionnaire d'atelier, contremaître d'atelier : A.23.1
Cadre technique d'atelier : A.C.I.1
Adjoint au chef après-vente, responsable d'atelier : A.C.II.1
Chef après-vente : A.C.III.1

Carrosserie. - Peinture

Tôlier ferreur : B.3.1
Peintre préparateur : B.3.2
Mécanicien collision : B.3.3
Tôlier spécialiste : B.6.1
Peintre spécialiste : B.6.2
Tôlier confirmé : B.9.1
Peintre confirmé : B.9.2
Carrossier peintre : B.12.1

Vente de véhicules

Hôtesse d'accueil, chargé d'accueil : C.3.1
Assistant de vente automobile, vendeur motocycles : C.6.1
Vendeur : C.9.1
Conseiller en financement : C.12.1
Vendeur automobile confirmé : C.20.1
Vendeur confirmé véhicules industriels : C.20.2
Attaché commercial : C.23.1
Attaché commercial véhicules industriels : C.23.2
Conseiller des ventes : C.C.I.1
Conseiller des ventes véhicules industriels : C.C.I.2
Adjoint au chef des ventes : C.C.II.1
Chef des ventes (VP, VU, VI) : C.C.III.1

Vente PRA

Magasinier : D.3.1
Magasinier-vendeur PRA, conseiller de vente PRA, vendeur boutique PRA : D.6.1
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 VL : G.6.1
Contrôleur technique PL : G.6.2
Contrôleur technique confirmé VL : G.9.1
Contrôleur technique confirmé PL : G.9.2
Chef de centre de contrôle technique VL : G.20.1
Chef de centre de contrôle technique PL : G.20.2

Démontage. - Recyclage

Démonteur automobile : H.3.1
Démonteur automobile spécialiste : H.6.1
Démonteur automobile confirmé : H.9.1
Agent de sécurité qualité en démontage automobile : H.20.1

Station-service

Opérateur station-service : I.3.1
Chef de station : I.20.1

Location de véhicules

Agent d'opérations location : J.3.1
Agent d'opérations location spécialiste : J.6.1
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

Ecoles de conduite

Enseignant de la conduite automobile : K.3.1
Enseignant de la conduite deux roues, groupe lourd : K.6.1
Coordinateur d'enseignements auto : K.6.2
Formateur du transport routier : K.6.3
Formateur conduite d'engins : K.6.4
Coordinateur d'enseignements moto, groupe lourd : K.9.2
Formateur d'enseignants : K.20.1
Directeur pédagogique : K.C.I.1

Parkings

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

II. - Qualifications transversales
Article 1.23 c
de la convention collective

Les qualifications professionnelles transversales reconnues par la branche des services de l'automobile sont celles qui concernent des emplois non spécifiques aux entreprises de la branche, que l'on peut trouver dans toutes les entreprises relevant de la présente convention collective, notamment dans les domaines du secrétariat, de la comptabilité et de la gestion. La dénomination par l'employeur de tout emploi correspondant à une qualification transversale peut être assortie d'une appellation appropriée, pour mieux identifier l'emploi considéré chaque fois qu'il l'estime nécessaire.

Secrétariat

Employé(e) administratif(ve) : M.3.1
Secrétaire : M.6.1
Secrétaire confirmé(e) : M.9.1
Assistant(e) de direction, chef de groupe administratif : M.20.1

Comptabilité

Employé(e) de comptabilité : N.3.1
Comptable : N.6.1
Comptable confirmé(e) : 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

III. - Qualifications génériques

Article 1.23 d
de la convention collective

Les qualifications professionnelles génériques utilisables dans la branche des services de l'automobile sont celles qui, à raison d'une fiche par échelon ou par degré, correspondent soit à des emplois nouveaux non encore répertoriés, soit à des emplois spécifiques à d'autres branches que celle des services de l'automobile. La dénomination par l'employeur de tout emploi correspondant à une qualification générique est obligatoirement assortie d'une appellation d'emploi appropriée permettant d'identifier précisément l'activité du salarié.
Avertissement :
Ces fiches sont à utiliser dans le seul cas où l'emploi proposé par l'entreprise ne correspond pas à l'une des fiches qualification spécifiques ou transversales de ce répertoire.
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

A.3.1 MECANICIEN DE MAINTENANCE AUTOMOBILE - MECANICIEN DE MAINTENANCE VEHICULES INDUSTRIELS - MECANICIEN DE MAINTENANCE MOTOCYCLES

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :
Mécanicien de maintenance automobile.
Mécanicien de maintenance véhicules industriels.
Mécanicien de maintenance motocycles.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 71-1Z.

3. Objet de la qualification :
Réalisation d'activités :
Cas des VP et motocycles :
- de maintenance des véhicules.

Cas des véhicules industriels :
- de maintenance des véhicules et équipements.

4. 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 nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés ;
- pose d'accessoires sur véhicules prééquipés.
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 industriels :
- préparation des véhicules aux contrôles périodiques (par utilisation de check list) ;
- entretien d'équipements spécifiques (hayons, malaxeurs, grues de manutention...).
Secteur motocycles :
- assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs, visant la préparation à la route ;
- contrôle et essai des VO ;
- pose d'accessoires sur véhicules prééquipés ou non.

5. 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.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles 4 et 5 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile (VP, VI ou motocycles selon le cas) :
- CAP maintenance des véhicules automobiles, option VP ou VI ou motocycles ;
- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « véhicules particuliers » ou « véhicules industriels » ou « motocycles »,
- CQP mécanicien de maintenance automobile ;
- CQP mécanicien de maintenance motocycles ;
- CQP mécanicien de maintenance véhicules industriels, en cours de création (2009) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- mécanicien spécialiste automobile, mécanicien spécialiste motocycle, mécanicien spécialiste VI (fiche A.6.1) ;
- opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

A.3.3 OPERATEUR SERVICE RAPIDE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Opérateur service rapide.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-3B.

3. Objet de la qualification :
Réalisation d'activités de maintenance des véhicules relevant du service rapide.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :
- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et périodique des véhicules.
Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés ;
- pose d'accessoires sur véhicules prééquipés.

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 d'utilisation à la clientèle.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité portant sur :
- les éléments de liaison au sol ;
- les éléments de sécurité et de confort ;
- pose d'accessoires sur véhicules ;
- proposition de forfaits ;
- vente additionnelle de produits et services.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :
- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ;
- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « VP » ;
- CQP OSR ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3) ;
- mécanicien spécialiste automobile (fiche A.6.1) ;
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

A.3.4 OPERATEUR MAINTENANCE PNEUMATIQUES VEHICULES INDUSTRIELS

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Opérateur maintenance pneumatiques véhicules industriels.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-5Z.

3. Objet de la qualification :
Réalisation de prestations techniques liées aux pneumatiques. L'exercice de l'activité est réalisé en centre de service et/ou sur site client.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- réalisation de l'ensemble des interventions liées à la maintenance des pneumatiques : montage, démontage, équilibrage, recreusage, permutations...
- contrôle des pressions et mise aux normes ;
- orientation des pneus démontés.
Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles nécessitent l'utilisation d'équipements adaptés.
B. - Activités de service :
B.1. Activités en relation avec l'organisation des interventions :
- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage, des équipements ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B.2. Activités en relation avec la gestion des interventions :
- accueil clientèle, détection des besoins, conseils d'utilisation ;
- réception, contrôle, stockage des produits et marchandises ;
- établissement de tous documents utiles (fiche d'intervention, bon de travail...).

5. Extensions possibles dans la qualification :
- réalisations d'opérations relevant de l'entretien courant de véhicules (VL, VUL, motocycles) ;
- dépannages extérieurs ;
- interventions pneumatiques sur matériel agricole ou de génie civil ;
- participation à tous travaux spécifiques (sur demande du responsable hiérarchique).

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :
- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VI » ;
- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « VI » ;
- CQP opérateur maintenance pneumatiques VI ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- opérateur spécialiste maintenance pneumatiques véhicules industriels (fiche A.6.4) ;
- opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3) ;
- mécanicien spécialiste véhicules industriels (fiche A.6.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

A.3.5 MECANICIEN CYCLES

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Mécanicien cycles.

2. Secteurs d'activité :
50-3B / 50-4Z / 52-4W / 52-7H.

3. Objet de la qualification :
Réalisation d'activités de maintenance des cycles.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :
- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et périodique des cycles.
Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.
- assemblage et réglage des cycles neufs et occasions, visant la préparation à la route.
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 d'utilisation à la clientèle.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité, portant sur les deux-roues motorisés ;
- vente additionnelle de produits et services.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).
7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile ou motocycle :

- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « motocycles » ;
- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « motocycles » ;
- CQP mécanicien cycles ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- mécanicien spécialiste motocycles (fiche A.6.1) ;
- mécanicien spécialiste cycles (fiche A.6.5) ;
- conseiller technique cycle (fiche A.9.5).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

A.6.1 MECANICIEN SPECIALISTE AUTOMOBILE - MECANICIEN SPECIALISTE VEHICULES INDUSTRIELS - MECANICIEN SPECIALISTE MOTOCYCLES

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :
Mécanicien spécialiste automobile.
Mécanicien spécialiste véhicules industriels.
Mécanicien spécialiste motocycles.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-4Z / 50-3B.

3. Objet de la qualification :
Réalisation d'activités de maintenance préventive et corrective :
Cas des VP et motocycles :
- des véhicules.
Cas des véhicules 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 VO, ou de carrosserie-peinture.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective des véhicules :
- 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 industriels :
- maintenance et réfection d'organes, d'équipements ;
- pose d'équipements spécifiques (hayons, groupes hydrauliques...) ;
- réalisation ponctuelle d'aménagements spécifiques (incluant les techniques de soudage et d'assemblage).
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.

5. 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 VI).

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile (VP, VI ou motocycles selon le cas) :
- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ou « VI » ou « motocycles » (2) ;
- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « véhicules particuliers, » ou « véhicules industriels » ou « motocycles » (2).
- mention complémentaire :
-- réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques ;
-- ou maintenance des moteurs Diesel et de leurs équipements ;
-- ou mise au point électricité et électronique automobile.
- bac professionnel maintenance des véhicules automobiles option « VP » ou « VI » ou « motocycles » (selon le cas), préparé sous statut scolaire ;
- CQP mécanicien spécialiste automobile ;
- CQP mécanicien spécialiste motocycles ;
- CQP mécanicien spécialiste véhicules industriels, en cours de création (2009) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- technicien confirmé mécanique automobile, technicien confirmé mécanique véhicules industriels (fiche A.9.1) ;
- technicien électricien-électronicien automobile, technicien confirmé véhicules industriels, technicien confirmé motocycles (fiche A.9.2) ;
- technicien garantie après-vente (fiche A.9.6).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.
(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

A.6.2 ELECTRICIEN SPECIALISTE AUTOMOBILE - ELECTRICIEN SPECIALISTE VEHICULES INDUSTRIELS

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :
Electricien spécialiste automobile.
Electricien spécialiste VI.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-3B.

3. Objet de la qualification :
Réalisation d'interventions portant sur les systèmes électriques et électroniques des véhicules, incluant un diagnostic de premier niveau de complexité.
Cas des véhicules industriels : les interventions portent sur les systèmes électriques et électroniques des véhicules et équipements.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- interventions portant sur les systèmes électriques et électroniques assurant la conduite, le confort et la sécurité des véhicules et équipements ;
- interventions sur circuit de charge et démarrage :
- diagnostic, dépose-pose, contrôle et réglage des machines tournantes (alternateurs, démarreurs) ;
- réparation de faisceaux électriques ;
- entretien courant et périodique des véhicules ;
- pose d'accessoires sur véhicules.
Les interventions mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de démarches et de procédures prédéfinies. Elles nécessitent la capacité d'interprétation des grandeurs physiques ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements de contrôle (multimètre, pince ampèremétrique...).
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 :
- pose et maintenance d'équipements spécifiques (hayons élévateurs, chauffage autonome...) ;
- interventions sur véhicules de transport de marchandises dangereuses (ADR).

5. Extensions possibles dans la qualification :
- dépannage et, ponctuellement, remorquage de véhicules (selon le cas : VL ou VI) ;
- interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile (VP ou VI, selon le cas) :
- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ou « VI » (2) ;
- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « VP » ou « VI » (2) ;
- mention complémentaire : mise au point électricité et électronique automobile ;
- bac professionnel maintenance des véhicules automobiles (options « VP » ou « VI »), préparé sous statut scolaire ;
- CQP électricien spécialiste automobile, en cours de création (2009) ;
- CQP électricien spécialiste véhicules industriels, en cours de création (2009) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- technicien électricien-électronicien automobile, technicien confirmé VI (fiche A.9.2) ;
- technicien confirmé mécanique automobile (fiche A.9.1) ;
- technicien garantie après-vente (fiche A.9.6).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.
(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

A.6.3 OPERATEUR SPECIALISTE SERVICE RAPIDE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Opérateur spécialiste service rapide.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-3B.

3. Objet de la qualification :
Réalisation de l'ensemble des interventions relevant du service rapide.
L'exercice de la qualification inclut le conseil et la vente additionnelle de produits et services auprès de la clientèle.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et périodique des véhicules.
Les interventions de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de démarches et procédures prédéfinies. Elles peuvent nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés ;
- pose d'accessoires sur véhicules ;
- détection d'anomalies de fonctionnement et d'usure, proposition de remise en état.
B. - Organisation et gestion de la maintenance :
B.1. Organisation de la maintenance :
- utilisation 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 :
- accueil de la clientèle ;
- établissement de tout document d'atelier utile ;
- conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle ;
- établissement de devis, d'OR, factures ;
- proposition de forfaits ;
- réalisations de ventes additionnelles de produits, de services.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- réalisation d'interventions incluant un diagnostic 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 ;
- gestion de stocks ;
- réalisation d'interventions hors sites.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :
- CAP maintenance des véhicules, option « VP » (2) ;
- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « VP » (2) ;

- mention complémentaire :
--maintenance des moteurs Diesel et de leurs équipements ;
--ou mise au point électricité et électronique automobile ;
- bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option « VP », préparé sous statut scolaire ;
- CQP OSSR.
Le titulaire du CQP technicien service rapide, acquis avant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 35, doit être classé en fiche A.9.2, si l'activité confiée va au-delà de celle décrite aux paragraphes 4 et 5 de la présente fiche A.6.3 :
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- technicien électricien-électronicien automobile (fiche A.9.2) ;
- technicien confirmé mécanique automobile (fiche A.9.1) ;
- technicien garantie après-vente (fiche A.9.6).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.
(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

A.6.4 OPERATEUR SPECIALISTE MAINTENANCE PNEUMATIQUES VEHICULES INDUSTRIELS

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Opérateur spécialiste maintenance pneumatiques véhicules industriels.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-5Z.

3. Objet de la qualification :
Réalisation de prestations techniques liées aux pneumatiques, sur matériel PL ou agricole ou génie civil. L'exercice de l'activité est réalisé en centre de service, ainsi que sur site client ou en situation de dépannage extérieur.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- réalisation de l'ensemble des interventions liées à la maintenance des pneumatiques : montage, démontage, équilibrage, recreusage, permutations... ;
- contrôle des pressions et mise aux normes ;
- orientation des pneus démontés.
Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus ainsi que les activités effectuées sur sites clients ou en situation de dépannage extérieur sont réalisées en autonomie, dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles nécessitent l'utilisation d'équipements adaptés.
B. - Activités de service :
B.1. Activités en relation avec l'organisation des interventions :
- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage, des équipements ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B.2. Activités en relation avec la gestion des interventions :
- accueil clientèle, détection des besoins, conseils d'utilisation ;
- réception, contrôle, stockage des produits et marchandises ;
- établissement de tous documents utiles (fiche d'intervention, bon de travail...).
B.3. Activités en relation avec la gestion et l'organisation des interventions sur sites clients et en dépannages extérieurs :
- préparation des interventions : préparation et changements des pneumatiques, préparation de tous documents utiles... ;
- réalisation des interventions dans le respect du cahier des charges ou des préconisations clients ;
- établissement de relevés d'états du parc, rédaction de comptes rendus d'interventions ;
- communication auprès du client : de la nature des interventions à réaliser, du compte rendu des interventions...

5. Extensions possibles dans la qualification :
- réalisations d'opérations relevant de l'entretien courant de véhicules (VL, VUL, motocycles) ;
- contrôle et réglage des trains roulants ;
- participation à tous travaux spécifiques (sur demande du responsable hiérarchique).

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :
- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VI » (2) ;
- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « VI » (2) ;
- CQP opérateur spécialiste maintenance pneumatiques VI ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- technicien confirmé mécanique automobile, technicien confirmé mécanique véhicules industriels (fiche A.9.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.
(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

A.6.5 MÉCANICIEN SPÉCIALISTE CYCLES

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Mécanicien spécialiste cycles.

2. Secteurs d'activité :
50-3B / 50-4Z / 52-4W / 52-7H.

3. Objet de la qualification :
Réalisation d'activités de maintenance des cycles incluant le conseil à la clientèle.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques et commerciales :
- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et périodique des cycles.
Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés ;
- conseils d'utilisation à la clientèle ;
- assemblage et réglage des cycles neufs et occasions, visant la préparation à la route ;
- réalisation de ventes additionnelles de produits et services.
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 d'utilisation à la clientèle.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité, portant sur les deux-roues motorisés.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile ou motocycle :
- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « motocycles » (2) ;
- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « motocycles » (2) ;
- CQP mécanicien spécialiste cycles ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- conseiller technique cycle (fiche A.9.5).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.
(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

A.9.1 TECHNICIEN CONFIRMÉ MÉCANIQUE AUTOMOBILE - TECHNICIEN CONFIRME MECANIQUE VEHICULES INDUSTRIELS

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Technicien confirmé mécanique automobile.
Technicien confirmé mécanique VI.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-3B.

3. Objet de la qualification :
Réalisation de toutes activités de maintenance préventive et corrective :
Cas du VP :
- portant sur ensembles mécaniques du véhicule.
Cas du VI :
- portant sur ensembles mécaniques et équipements.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- diagnostic, dépose-pose, contrôle d'ensembles mécaniques ;
- réparation et réfection des moteurs thermiques, des organes de transmission (boîtes de vitesse, différentiels...) ;
- contrôle et réglage des trains roulants ;
- maintenance des circuits de climatisation ;
- 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 oeuvre 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'OR...
C. - Particularités VI :
- interventions sur systèmes pneumatiques et hydrauliques assurant la conduite, le confort et la sécurité des véhicules (freinage, suspension, direction, assistance...) ;
- identification des modes opératoires relatifs à la pose d'équipements spécifiques (hayons, groupes hydrauliques...), et à l'aménagement du véhicule, réalisation des interventions ;
- diagnostic, maintenance et réfection d'équipements spécifiques.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- diagnostic et interventions sur systèmes électriques et électroniques du véhicule ;
- participation ponctuelle, en relais du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules ;
- dépannage ou remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas, VP ou VI) ;
- interventions sur véhicules électriques, hybrides et spécifiques ou sur systèmes GPL, GNV 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 ;
- remise en état complet mécanique et électrique.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification 9 ;
- échelons majorés accessibles 10 et 11 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes, titre ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :
- brevet de maîtrise mécanicien réparateur automobile (cas du VP) (2) ;
- bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ou « VI » (selon le cas) (2) ;
- CQP technicien confirmé mécanique automobile ;
- CQP technicien confirmé mécanique véhicules industriels, en cours de création (2009) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- technicien expert après-vente automobile, technicien expert après-vente VI (fiche A.12.2) ;
- réceptionnaire après-vente, chef d'équipe atelier (fiche A.20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.
(2) Préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue.

A.9.2 TECHNICIEN ÉLECTRICIEN-ÉLECTRONICIEN AUTOMOBILE - TECHNICIEN CONFIRMÉ VÉHICULES INDUSTRIELS - TECHNICIEN CONFIRMÉ MOTOCYCLES

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :
Technicien électricien-électronicien automobile.
Technicien confirmé véhicules industriels.
Technicien confirmé motocycles.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-4Z / 50-3B.

3. Objet de la qualification :
Réalisation d'activités de maintenance portant sur :
Cas des véhicules industriels :
- les véhicules industriels et leurs équipements.
Cas du VP et du motocycle :
- moteurs thermiques et équipements périphériques ;
- l'ensemble des systèmes de conduite, confort et sécurité des véhicules.

4. 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 ou l'identification de démarches se rapportant à l'établissement de diagnostics ; la mise en oeuvre 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'OR...
C. - Particularités véhicules industriels et motocycles :
Véhicules industriels :
- identification des processus de maintenance préventive ;
- maintenance et réfection d'organes, d'équipements ;
- 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 :
- assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs visant la préparation à la route ;
- réfection des VO, réalisation d'essais ;
- réfection d'ensembles ou d'organes mécaniques ;
- contrôle et intervention sur partie cycle.

5. 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 VI) ;
- interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL, GNV 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 VI : interventions portant sur systèmes de confort et d'agrément (autobus et autocar).
Secteur motocycles :
- accueil clientèle et restitution des véhicules.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10 et 11 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes, titre ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile (VP ou VI ou motocycle, selon le cas) :
- bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ou « VI » ou « motocycles » (selon le cas) (2) ;
- brevet de maîtrise (selon le cas) (1) :
-- mécanicien réparateur automobile ;

-- ou électricien-électronicien spécialiste en automobile ;
-- ou mécanicien réparateur de cycles et motocycles ;
- CQP technicien électricien électronicien automobile ou technicien confirmé motocycles (selon le cas) ;
- CQP technicien confirmé véhicules industriels, en cours de création (2009) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).
8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- technicien expert après-vente automobile, technicien expert après-vente VI, technicien expert après-vente motocycles (fiche A.12.2) ;
- réceptionnaire 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.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.
(2) Préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue.

A.9.5 CONSEILLER TECHNIQUE CYCLES

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Conseiller technique cycles.

2. Secteurs d'activité :
50-4Z / 52-4W / 52-7H.

3. Objet de la qualification :
Réalisation d'activités de conception de vélos personnalisés, de maintenance ainsi que de commercialisation des cycles, produits et accessoires.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques et commerciales :
- définition du produit (route, course, etc.), choix du cadre, des éléments du groupe et de la périphérie ;
- préparation d'un vélo à la vente : assemblage des composants ;
- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive relevant de l'entretien courant et périodique des cycles ;
- réalisation des interventions de maintenance corrective ;
- commercialisation des produits et accessoires, conseils d'utilisation des produits et accessoires ;
- contribution à la promotion des produits et services de l'entreprise, réalisation de ventes complémentaires, réalisation de ventes à distance.
B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation et de la maintenance :
- gestion administrative des activités de commercialisation ;
- mise à jour de la documentation technique et commerciale ;
- facturation et encaissement ;
- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;
- planification de l'intervention ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- maintenance et commercialisation des deux-roues motorisés ;
- gestion des stocks, participation aux inventaires ;
- aménagement et animation de lieux de vente, d'exposition... ;
- appui technique et/ou commercial aux collaborateurs ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- réalisation d'opérations de maintenance et de commercialisation portant sur les deux-roues motorisés.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification 9 ;
- échelons majorés accessibles 10 et 11 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance motocycles :
- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « motocycles » (2) ;
- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « motocycles » (2) ;
- CQP conseiller technique cycles ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
- technicien expert (fiche Z.12.1), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise ;
- maîtrise technique, chef d'équipe, chef de groupe (Z.20.1), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise.
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.
(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

A.9.6 TECHNICIEN GARANTIE APRÈS-VENTE

En vigueur étendu

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

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-4Z.

3. 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 d'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.

4. 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.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- suivi des états mensuels chiffrés ;
- les 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.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10 et 11 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de l'automobile :
- mention complémentaire au CAP ou au BEP (2) :- réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques ;
- maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements ;- maintenance des systèmes embarqués de l'automobile ;
- bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option voitures particulières (2) ;
- bac professionnel réparation des carrosseries (2) ;
- bac professionnel vente (2) ;
- bac professionnel commerce (2) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- spécialiste garantie après-vente.
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.
(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

A.12.2 TECHNICIEN EXPERT APRÈS-VENTE AUTOMOBILE TECHNICIEN EXPERT APRÈS-VENTE VÉHICULES INDUSTRIELS TECHNICIEN EXPERT APRÈS-VENTE MOTOCYCLES

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Technicien expert après-vente automobile.
Technicien expert après-vente véhicules industriels.

Technicien expert après-vente motocycles.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :
- réalisation d'activités de maintenance portant sur :
Cas des véhicules 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.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- toutes activités de maintenance préventive et corrective des véhicules, portant sur :
- moteurs thermiques et équipements périphériques ;
- ensembles mécaniques ;
- systèmes électriques, électroniques, pneumatiques, hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité du véhicule ;
- pose d'accessoires sur véhicules ;
- interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV ou sur équipement nécessitant une habilitation (exemple : limiteur de vitesse dans le cas des véhicules industriels).
Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures et l'identification de démarches se rapportant à l'établissement de diagnostics ; la mise en oeuvre 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 SAV ;
- participation à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise, tutorat de jeunes en formation alternée ;
- appui technique aux collaborateurs du SAV.
C. - Particularités véhicules industriels et motocycles :
C.1. Particularités véhicules industriels :
- identification des processus de maintenance préventive ;
- maintenance et réfection d'organes, d'équipements ;
- identification des modes opératoires relatifs à la pose d'équipements spécifiques (hayons, groupes hydrauliques...), à l'aménagement du véhicule, réalisation des interventions ;
- interventions portant sur systèmes de confort et d'agrément (autobus et autocar).
C.2. Particularités motocycles :
- accueil clientèle et restitution des véhicules ;
- contrôle et interventions sur partie cycle ;
- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Un seul échelon étant attribué à cette qualification, toute progression se traduit par une nouvelle qualification de classement supérieur.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu de la qualification : 12.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes, titres ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile (VP ou VI selon le cas) :
- bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ou « VI » ou « motocycles » (selon le cas) (2) ;
- brevet de maîtrise (selon le cas) (2) :
-- mécanicien réparateur automobile ;
-- ou électricien-électronicien spécialiste en automobile ;
-- ou mécanicien réparateur de cycles et motocycles ;
- CQP technicien expert après-vente automobile ;
- CQP technicien expert après-vente véhicules industriels, en cours de création (2009) ;
- CQP technicien expert après-vente motocycles, en cours de création (2009) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- réceptionnaire après-vente, chef d'équipe atelier, chef d'équipe motocycles (fiche A.20.1) ;
- agent de maîtrise atelier (fiche A.20.2) ;
- gestionnaire d'atelier, contremaître d'atelier (fiche A.23.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.
(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

A.12.6 SPÉCIALISTE GARANTIE APRÈS-VENTE

En vigueur étendu

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

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-4Z.

3. 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 :
3.1. L'ensemble des activités inhérentes aux prises en charge des garanties après-vente, selon les procédures définies.
3.2. Les activités de contrôle et de suivi de prise en charge des garanties après-vente provenant des réparateurs agréés du secteur.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités liées à la gestion des dossiers de garantie :
- contrôle des droits de garantie ;
- 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.

5. 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.

6. 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.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de l'automobile :
- bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option voitures particulières (2) ;
- bac professionnel réparation des carrosseries (2) ;
- bac professionnel vente (2) ;
- bac professionnel commerce (2) ;
- titre de l'EPCRA « commercial en automobile » (2) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- chef d'équipe atelier (fiche A.20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.
(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

A.20.1 RÉCEPTIONNAIRE APRÈS-VENTE CHEF D'ÉQUIPE ATELIER CHEF D'ÉQUIPE MOTOCYCLES

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :
Réceptionnaire après-vente.
Chef d'équipe atelier.
Chef d'équipe motocycles.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 52-4W / 52-7H.

3. Objet de la qualification :
Le réceptionnaire 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.

4. 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 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.
Particularités : le chef d'équipe motocycles.
En relais d'un responsable hiérarchique, le chef d'équipe motocycles réalise les activités suivantes :
- accueil de la clientèle et restitution des véhicules ;
- rédaction d'ordres de réparation.

5. 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 :
- accueil de la clientèle :
- rédaction d'ordres de réparation, de commandes de travaux ;
- proposition de forfaits, vente additionnelle de produits et services ;
- facturation et encaissement ;
- prospection, développement et fidélisation de la clientèle.

6. Classement :
- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification 20 ;
- échelons majorés accessibles 21 et 22 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :
- BTS après-vente automobile, option « VP », « VI » ou « motocycle » ;
- CQP chef d'équipe atelier ;
- CQP chef d'équipe motocycles, en cours de création (2009) ;
- CQP réceptionnaire 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 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- gestionnaire d'atelier, contremaître d'atelier (fiche A.23.1) ;
- cadre technique d'atelier (fiche A.C.I.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

A.20.2 AGENT DE MAÎTRISE ATELIER

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Agent de maîtrise atelier.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z.

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

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- toutes activités de maintenance préventive et corrective des véhicules, portant sur :
- moteurs thermiques et équipements périphériques ;
- ensembles mécaniques ;
- systèmes électriques, électroniques, pneumatiques, hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité du véhicule ;
- pose d'accessoires sur véhicules ;
- interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV ou sur équipement nécessitant une habilitation (exemple : limiteur de vitesse dans le cas des véhicules industriels).
Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures et l'identification de démarches se rapportant à :
- l'établissement de diagnostics ;
- la mise en oeuvre 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 SAV ;
- participation à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise, tutorat de jeunes en formation alternée ;
- appui technique aux collaborateurs du SAV.
B.4. Fonction encadrement d'équipe(s) :
En relais d'un responsable hiérarchique, d'un chef d'équipe ou d'un réceptionnaire :
- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- proposition de forfaits, vente additionnelle de produits et services ;
- participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre d'actions promotionnelles.

6. Classement :
- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles 21 et 22 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes, titres ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :
- bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option VI (2) ;
- brevet de maîtrise (2) :
-- mécanicien réparateur automobile ;
--ou électricien-électronicien spécialiste en automobile ;
- CQP technicien expert après-vente automobile (2) ;
- CQP agent de maîtrise atelier, en cours de création (2009) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- gestionnaire d'atelier, contremaître d'atelier (fiche A.23.1) ;
- cadre technique d'atelier (fiche A.C.I.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.
(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

A.23.1 GESTIONNAIRE D'ATELIER CONTREMAÎTRE D'ATELIER

En vigueur étendu

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

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 52-4W / 52-7H.

3. 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 :
3.1. 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 ;
3.2. 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.

4. 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 oeuvre 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 oeuvre d'actions promotionnelles ;
- traitement des réclamations et contribution à la gestion des litiges ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.
Le gestionnaire d'atelier et 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 et 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 et tutorat de jeunes en formation alternée ;
- participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

5. 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.

6. Classement :
- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23 ;
- échelons majorés accessibles : 24 et 25 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants :
- BTS après-vente automobile (options « VP », « VI » ou « motocycle »), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- CQP gestionnaire d'atelier et contremaître d'atelier ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers qualifications de :
- 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.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

A.C.I.1 CADRE TECHNIQUE D'ATELIER

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Cadre technique d'atelier.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 52-4W / 52-7H.

3. Objet de la qualification :
Le cadre technique d'atelier assure des activités de gestion et d'organisation de l'après-vente.
Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :
3.1. Dans les entreprises dont le secteur après-vente est structuré en plusieurs pôles d'activité distincts : il assure la responsabilité d'un ou de plusieurs des pôles après-vente (atelier, service rapide, carrosserie-peinture...) ;
3.2. Lorsque l'activité après-vente de l'entreprise ne nécessite pas une organisation en pôles distincts, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.
Le cadre technique contribue au développement commercial de l'après-vente.
Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs agents de maîtrise.

4. 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 oeuvre 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 et comptables ;
- contribution à l'élaboration et au suivi du budget ;
- établissement et suivi des relations avec les prescripteurs, les prestataires, les clients ;
- participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre d'actions promotionnelles ;
- traitement des réclamations, contribution à la gestion des litiges ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.
Le cadre technique d'atelier s'assure de l'application des démarches qualité, des méthodes de réparation, des règles d'hygiène et de sécurité à l'atelier/du respect de l'environnement.
B. - Activités relatives au management du secteur ou d'un ou des pôles de l'activité après-vente :
- suivi des objectifs ;
- appui aux collaborateurs de l'activité après-vente ;
- encadrement de collaborateurs : attribution de missions, tutorat de jeunes en formation alternée, participation au recrutement/aux modalités de rémunération, etc.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :
- cadre : niveau I, sur degrés A, B ou C ;
- échelons majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience, de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention du CQP suivant :
- CQP cadre technique d'atelier ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers qualifications de :
- adjoint au chef après-vente, responsable d'atelier (fiche A.C.II.1) ;

- chef après-vente (fiche A.C.III.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

A.C.II.1 ADJOINT AU CHEF APRÈS-VENTE RESPONSABLE D'ATELIER

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification (au choix) :
Adjoint au chef après-vente.
Responsable d'atelier.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :
- l'adjoint au chef après-vente intervient en appui d'un responsable hiérarchique, qui est le chef après-vente ;
- le responsable d'atelier réalise, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, les activités d'encadrement, d'organisation et de gestion du secteur après-vente.
Il assure le développement commercial de l'après-vente.
Il peut également avoir la responsabilité du SAV sur un site décentralisé.
Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs cadres de niveau I et/ou agents de maîtrise, ainsi que les autres salariés concourant à la réalisation de l'activité.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives au management du secteur après-vente :
- détermination et suivi des objectifs ;
- appui à l'encadrement du SAV ;
- encadrement de collaborateurs : attribution de missions, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.
L'adjoint au chef après-vente ou le responsable d'atelier s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité, ainsi que du respect de l'environnement.
B. - Activités relatives à l'organisation et à la gestion de l'après-vente :
- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité, détermination d'actions correctives ;
- élaboration et suivi du budget annuel de l'activité ;
- participation à la gestion financière de l'activité après-vente (investissement en équipements, détermination des prix de vente...) ;
- organisation fonctionnelle de l'(des) atelier(s) après-vente, participation au choix des équipements, suivi des plans de maintenance des équipements... ;
- suivi des garanties ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur après-vente ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.
C. - Activités relatives au développement commercial de l'après-vente :
- développement de l'activité commerciale après-vente :
- analyse de la concurrence ;
- élaboration et mise en oeuvre d'actions marketing ;
- prospection, développement de la clientèle grands comptes ;
- négociation des conditions d'achat et de vente auprès de prescripteurs, prestataires et clients grands comptes ;
- appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :
- cadres : niveau II, sur degrés A, B ou C ;
- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention du CQP suivant :

- CQP adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :

Vers qualification de :
- chef après-vente (fiche A.C.III.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

A.C.III.1 CHEF APRÈS-VENTE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Chef après-vente.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :
Le chef après-vente assure les activités d'encadrement, d'organisation et de gestion de l'ensemble du secteur après-vente.
Il intervient dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises dans laquelle l'activité après-vente, du fait de son importance, peut être structurée en plusieurs pôles distincts (atelier, service rapide, carrosserie-peinture...).
Il assure également le développement commercial de l'après-vente.
Il a sous sa responsabilité l'ensemble des cadres et du personnel du secteur.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives au management du secteur après-vente :
- détermination et suivi des objectifs ;
- appui à l'encadrement du SAV ;
- encadrement de collaborateurs : attribution de missions, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.
Le chef après-vente s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité, ainsi que du respect de l'environnement.
B. - Activités relatives à l'organisation et à la gestion du secteur après-vente :
- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité, détermination d'actions correctives ;
- élaboration et suivi du budget annuel de l'activité ;
- participation à la gestion financière de l'activité après-vente (investissement en équipements, détermination des prix de vente...) ;
- organisation fonctionnelle de(s) atelier(s) après-vente, participation au choix des équipements, suivi des plans de maintenance des équipements... ;
- suivi des garanties ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur après-vente ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.
C. - Activités relatives au développement commercial de l'après-vente :
- développement de l'activité commerciale après-vente :
- analyse de la concurrence ;
- élaboration et mise en oeuvre d'actions marketing ;
- prospection, développement de la clientèle grands comptes ;
- négociation des conditions d'achat et de vente auprès de prescripteurs, prestataires et clients grands comptes ;
- appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :
- cadres : niveau III, sur degrés A, B ou C ;
- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants :
- CQP chef après-vente ;
- soit par obtention du BADGE ESSCA-GNFA « management de la distribution et des services automobiles » ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers qualification de :
- cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation spécifique d'entreprise.
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

B.3.1 TÔLIER-FERREUR

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Tôlier-ferreur.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :
Réalisation d'interventions portant sur éléments amovibles des véhicules.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- dépose et repose d'éléments amovibles (portes, ailes, pare-chocs, etc.) ;
- réglage et ajustage des éléments ;
- réalisation d'interventions simples de sellerie (sièges et garnitures...).
B. - Organisation et gestion de l'intervention :
B.1. Organisation de l'intervention :
- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B.2. Gestion de l'intervention :
- établissement de tous documents d'atelier utiles.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- remplacement ou réparation de tous vitrages ;
- interventions sur éléments de verrouillage mécaniques ;
- redressage de déformations peu importantes (chocs de parking, impacts...).

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la carrosserie :
- CAP réparation des carrosseries ;
- BEP carrosserie ;
- CQP tôlier-ferreur ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- tôlier spécialiste (fiche B.6.1) ;
- tôlier confirmé (fiche B.9.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

B.3.2 PEINTRE PRÉPARATEUR

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Peintre préparateur.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :
Réalisation d'activités de préparation des véhicules avant peinture (ponçage, masticage...).

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- protection et traitements de surfaces ;
- masticage, ponçage, apprêtage, marouflage.
B. - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1. Organisation de l'intervention :
- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B.2. Gestion de l'intervention :
- établissement de tout document d'atelier utile.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- application peinture des intérieurs.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la peinture :
- CAP peinture en carrosserie ;
- CQP peintre préparateur ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- peintre spécialiste (fiche B.6.2) ;
- peintre confirmé (fiche B.9.2).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

B.3.3 MÉCANICIEN COLLISION (1)

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Mécanicien collision.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :
Réalisation d'activités de dépose-pose d'éléments mécaniques, électriques et électroniques, nécessitées par une intervention de carrosserie, peinture.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- dépose, repose d'organes, remplacement d'organes mécaniques, électriques, électroniques ;
- contrôle et réglages des trains roulants (intervention de niveau CAP).
B. - Organisation et gestion de l'intervention :
B.1. Organisation de l'intervention :
- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B.2. Gestion de l'intervention :
- établissement de tous documents d'atelier utiles.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- dépannage-remorquage de véhicules.
La pratique d'interventions plus complexes que celles décrites au paragraphe 5.A doit conduire à effectuer un classement en référence à la qualification de « mécanicien spécialiste automobile » (fiche A.6.1).

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (2) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :
- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ;
- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « VP » ;
- CQP mécanicien collision ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- mécanicien spécialiste automobile (fiche A.6.1) ;
- opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) La pratique d'interventions plus complexes que celles décrites au paragraphe 4A doit conduire à effectuer un classement en référence à la qualification de « mécanicien spécialiste automobile » (fiche A.6.1).
(2) Selon les conditions prévues par la convention collective.

B.6.1 TÔLIER SPÉCIALISTE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Tôlier spécialiste.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

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

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- remplacement, ajustage et réglage de tous types d'éléments (amovibles, soudés, collés, sertis) ;
- remise en forme d'éléments de la carrosserie ;
- réfection d'éléments composites ;
- remplacement ou réparation de tout vitrage ;
- réalisation des travaux de sellerie nécessaires à l'intervention carrosserie (sièges, garnitures diverses...).
La réalisation des interventions de carrosserie mentionnées ci-dessus requiert la maîtrise des techniques de redressage et de soudage.
B. - Organisation et gestion de l'intervention :
B.1. Organisation de l'intervention :
- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail/de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B.2. Gestion de l'intervention :
- établissement de tout document d'atelier utile ;
- conseil d'utilisation à la clientèle.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- contrôles de déformation de la structure du véhicule ;
- dépose-pose, ou remplacement, d'organes mécaniques, d'éléments d'habillage (planche de bord...), d'organes électriques et électroniques (air-bags, prétentionneurs, capteurs...), nécessaires à la réalisation de l'intervention ;
- application peinture (sous réserve que le titulaire de la qualification soit détenteur du CAP peintre).

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la carrosserie :
- CAP réparation des carrosseries (2) ;
- BEP carrosserie (2) ;
- bac professionnel carrosserie, option « réparation », préparé sous statut scolaire ;
- 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 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- tôlier confirmé (fiche B.9.1) ;

- carrossier-peintre (fiche B.12.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.
(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

B.6.2 PEINTRE SPÉCIALISTE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Peintre spécialiste.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

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

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- protection et traitements de surfaces ;
- masticage, ponçage, apprêtage, marouflage ;
- mise en peinture ;
- réalisation de raccords ;
- application de peinture nacrées, quadricouches... ;
- réfection de surface des éléments composites (granulométrie).
B. - Organisation et gestion de l'intervention :
B.1. Organisation de l'intervention :
- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B.2. Gestion de l'intervention :
- établissement de tout document d'atelier utile ;
- conseils d'utilisation à la clientèle.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- réalisation des teintes ;
- gestion du stock de produits peinture.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la peinture :
- CAP peinture en carrosserie, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- bac professionnel réparation des carrosseries, 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 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- peintre confirmé (fiche B.9.2) ;
- carrossier-peintre (fiche B.12.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

B.9.1 TÔLIER CONFIRMÉ

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Tôlier confirmé.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :
Réalisation de 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.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- contrôle des déformations d'un véhicule, interventions sur éléments de structure ;
- remplacement, ajustage et réglage de tous types d'éléments (amovibles, soudés, collés, sertis) ;
- remise en forme d'éléments de carrosserie ;
- dépose, pose d'organes mécaniques, d'éléments d'habillage (planche de bord...), d'organes électriques, électroniques nécessaires à la réalisation de l'intervention ;
- réfection d'éléments composites ;
- réalisation des travaux de sellerie nécessaires à l'intervention carrosserie (sièges, garnitures diverses...) ;
- remplacement ou réparation de tout vitrage.
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 :
- 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 l'intervention :
- établissement de tout document d'atelier utile ;
- conseils techniques et d'utilisation à la clientèle.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- activités liées à la gestion de l'intervention :
- participation à l'expertise ;
- documentation des pièces de rechange ;
- établissement de devis, d'OR ;
- application peinture (si le titulaire de la qualification est détenteur du CAP peintre) ;
- appui technique aux salariés de l'atelier, tutorat de jeunes en formation alternée ;
- interventions sur structure VI.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10 et 11 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes, titre ou CQP suivants, dans le domaine de la carrosserie :
- bac professionnel réparation des carrosseries, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue ;
- brevet de maîtrise tôlier en carrosserie de véhicules automobiles ;
- 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 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- carrossier-peintre (fiche B.12.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

B.9.2 PEINTRE CONFIRMÉ

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Peintre confirmé.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

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

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- protection et traitements de surfaces ;
- masticage, ponçage, marouflage, apprêtage ;
- réalisation de l'ensemble d'une intervention peinture : détermination de la teinte à appliquer, réalisation de la teinte, application ;
- correction et ajustement de teintes ;
- réalisation de raccords ;
- application de peintures nacrées, quadricouches... ;
- réfection de surface des éléments composites (granulométrie).
B. - Organisation et gestion de l'intervention :
B.1. Organisation de l'intervention :
- 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 l'intervention :
- établissement de tous documents d'atelier utiles ;
- gestion du stock de produits peinture ;
- conseils d'utilisation à la clientèle.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- réalisation de devis, d'OR ;
- personnalisation des véhicules ;
- appui technique aux salariés de l'atelier, tutorat de jeunes en formation alternée.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10 et 11 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes, titre ou CQP suivants, dans le domaine de la peinture :
- bac professionnel réparation des carrosseries, (2) ;
- brevet de maîtrise peintre en carrosserie (2) ;
- CQP peintre confirmé ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- carrossier-peintre (fiche B.12.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.
(2) Préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue.

B.12.1 CARROSSIER-PEINTRE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Carrossier-peintre.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :
Réalisation de 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.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
A.1. En carrosserie :
- contrôle des déformations d'un véhicule, interventions sur éléments de structure ;
- remplacement, ajustage et réglage de tous types d'éléments (amovibles, soudés, collés, sertis...) ;
- remise en forme d'éléments de carrosserie ;
- dépose, pose d'organes mécaniques, d'éléments d'habillage (planches de bord...), d'organes électriques et électroniques nécessaires à la réalisation de l'intervention ;
- réfection d'éléments composites ;
- réalisation des travaux de sellerie nécessaires à l'intervention carrosserie (sièges, garnitures...) ;
- remplacement ou réparation de tout vitrage.
La réalisation des interventions de carrosserie mentionnées ci-dessus requiert la maîtrise des techniques de mesure, d'intervention sur éléments de structure, de soudage.
A.2. En peinture :
- protection et traitements de surfaces ;
- masticage, ponçage, apprêtage et marouflage ;
- 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 :
- 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 l'intervention :
- établissement de tout document d'atelier utile, établissement de devis, d'OR ;
- participation à l'expertise ;
- gestion du stock de produits peinture ;
- appui technique aux salariés de l'atelier, tutorat de jeunes en contrat de qualification ;
- conseils techniques et d'utilisation à la clientèle.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Un seul échelon étant attribué à cette qualification, toute progression se traduit par une nouvelle qualification de classement supérieur.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 12.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes, titres ou CQP suivants, dans le domaine de la carrosserie-peinture :
- bac professionnel réparation des carrosseries (2) ;
- brevet de maîtrise tôlier en carrosserie de véhicules automobiles (2) ;
- brevet de maîtrise peintre en carrosserie (2) ;
- brevet professionnel carrosserie, construction et maquetage (2) ;
- CQP carrossier-peintre ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- réceptionnaire après-vente, chef d'équipe atelier (fiche A.20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.
(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

C.3.1 HÔTESSE D'ACCUEIL CHARGÉ D'ACCUEIL

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Hôtesse d'accueil.
Chargé d'accueil.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :
Renseigner et orienter les clients vers le bon interlocuteur dans l'entreprise.

4. Contenu de la qualification :
- accueil du client ;
- orientation du client vers le bon interlocuteur dans l'entreprise ;
- recueil des messages clients à destination des conseillers des ventes, des collaborateurs de l'entreprise ;
- distribution de la documentation commerciale et premiers commentaires au client préalables à sa rencontre avec l'interlocuteur de l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- tenue du standard téléphonique ;
- réalisation d'activités administratives en relais des personnels de l'entreprise ;
- contribution à la réalisation des opérations promotionnelles de l'entreprise (journées portes ouvertes, etc.).

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention du ou d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :
- CAP employé de vente spécialisé, option C « service à la clientèle » ;
- BEP vente action marchande ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- assistant de vente automobile, vendeur motocycles (fiche C.6.1) ;
- vendeur (fiche C.9.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

C.6.1 ASSISTANT DE VENTE AUTOMOBILE VENDEUR MOTOCYCLES

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification : (selon le cas) :
Assistant de vente automobile.
Vendeur motocycles.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :
L'assistant de vente automobile, vendeur(se) motocycles effectue un ensemble d'activités concourant à la commercialisation des véhicules (neufs ou occasions) et produits périphériques, ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion.
L'activité s'exerce essentiellement en hall d'exposition ; elle est centrée sur le renseignement du client et la présentation des véhicules.
La qualification « assistant de vente automobile » concerne des salariés n'ayant pas pouvoir pour négocier complètement une vente. Elle s'applique en particulier à des personnels en début de carrière qui doivent pouvoir être promus vendeurs après 12 mois de pratique dans cette activité.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités de commercialisation des produits et services :
Activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions :
- présentation des véhicules ;
- propositions de financement et de produits périphériques.
Activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :
- participation à l'estimation physique du véhicule d'occasion.
B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :
- gestion administrative des activités de commercialisation ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;

- participation à la mise en oeuvre d'actions commerciales (journées portes ouvertes...) ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
C. - Particularités de l'emploi :
Motocycles :
- commercialisation de véhicules, financements et produits périphériques dont accessoires et pièces de rechange ;
- information portant sur la réglementation en vigueur.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- livraison du véhicule au client ;
- prospection téléphonique ;
- gestion des informations clients reçues sur le net.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :
- CAP employé de vente spécialisé, option C « service à la clientèle » (2) ;
- BEP vente action marchande (2) ;
- bac professionnel vente, préparé sous statut scolaire ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- vendeur (fiche C.9.1) ;
- conseiller en financement (fiche C.12.1) ;
- vendeur automobile confirmé (fiche C.20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.
(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

C.9.1 VENDEUR

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Vendeur.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :
Le vendeur effectue les activités concourant à la commercialisation des véhicules (neufs ou occasion) ainsi qu'à la présentation des produits périphériques.
L'activité s'exerce à l'intérieur et ou à l'extérieur de l'entreprise, dans les conditions convenues conformément à l'article 6.02.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités de commercialisation des produits et services :
Activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions :
- prospection, réception et suivi de la clientèle « véhicules » ;
- présentation des possibilités de financement ainsi que des produits périphériques.
Activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :
- estimation physique du véhicule d'occasion ;
- négociation de reprise du véhicule d'occasion, dans le cadre de directives reçues.
B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :
- gestion administrative des activités de commercialisation ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
C. - Particularités de l'emploi :
Motocycles :
- commercialisation de véhicules, financements et produits périphériques (dont accessoires et pièces de rechange) ;
- participation à la gestion des stocks et des achats VN.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- livraison du véhicule au client.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10 et 11 ;

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes, titre ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :
- bac professionnel vente, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue ;
- titre de l'EPCRA commercial en automobile ;
- CQP vendeur ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).
Le titulaire d'un CQP acquis avant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 35 doit être classé « attaché commercial » échelon 23, si l'activité confiée correspond au contenu de la qualification décrite en fiche C.23.1.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- conseiller en financement (fiche C.12.1) ;
- vendeur automobile confirmé (fiche C.20.1), vendeur confirmé V.I. (fiche C.20.2) ;
- attaché commercial (fiche C.23.1), attaché commercial VI (fiche C.23.2) ;
- conseiller des ventes (fiche C.C.I.1), conseiller des ventes V.I. (fiche C.C.I.2).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

C.12.1 CONSEILLER EN FINANCEMENT

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Conseiller en financement.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :
Le conseiller en financement effectue l'ensemble des activités concourant à la vente de financements des véhicules et des produits périphériques.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités de commercialisation des produits et services :
Toutes activités de vente de financements et de produits périphériques :
- élaboration de plans de relances et de propositions ;
- conseil et vente de financements à clientèle des particuliers et professionnelle ;
- vente de produits périphériques ;
- appui technique à la définition des objectifs de vente de financements et produits périphériques ;
- transmission d'informations relatives aux produits et services liés au financement automobile ;
- contribution à la définition et à la mise en oeuvre du plan d'action commercial de l'entreprise ;
- activité de veille relative à l'offre concurrente en matière de vente de financements automobiles et produits périphériques.
B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :
- gestion et suivi des dossiers de financement ;
- gestion et organisation des activités ;
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;
- suivi de l'activité « vente de financements automobiles et services additionnels » réalisée par les agents ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Un seul échelon étant attribué à cette qualification, toute progression se traduit par une nouvelle qualification de classement supérieur.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 12.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes, titres ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :
- bac professionnel vente ou CQP vendeur, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :

Vers les qualifications de :
- attaché commercial (fiche C.23.1) ;
- conseiller des ventes (fiche C.C.I.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

C.20.1 VENDEUR AUTOMOBILE CONFIRMÉ

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Vendeur automobile confirmé.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :
Le vendeur automobile confirmé réalise, dans le cadre des directives reçues et sous contrôle direct de sa hiérarchie, l'ensemble des activités concourant, d'une part, à la commercialisation des véhicules, ainsi qu'à la vente de financements et de prestations périphériques, et, d'autre part, à la reprise des véhicules d'occasion.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités de commercialisation des produits, prestations et services :
A.1. Commercialisation des VN, produits et prestations :
- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- commercialisation des véhicules ;
- vente de financement ;
- vente de produits et prestations périphériques simples.
A.2. Reprise des véhicules d'occasion :
- estimation physique du véhicule d'occasion, détermination de sa valeur ;
- négociation du prix de reprise du véhicule.
B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :
- gestion administrative des activités de commercialisation ;
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- mise en oeuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;
- suivi des agents et réparateurs présents sur le secteur d'activité du titulaire ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- suivi de la livraison des véhicules ;
- traitement des réclamations simples.

6. Classement :
- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).
Le vendeur confirmé dont l'activité principale est la vente aux sociétés, ou la vente à marchands, doit être placé sur l'échelon 23 « Attaché commercial » dans les conditions prévues par la fiche C.23.1.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :
- DUT techniques de commercialisation ;
- BTS négociation et relation client (2) ;
- BTS management des unités commerciales (2)
- soit par obtention d'un des titres suivants :
- titre de l'ANFA vendeur automobile ;
Le titulaire d'un CQP conseiller commercial automobile doit être classé « vendeur automobile confirmé » échelon 20 si les activités confiées correspondent à celles décrites au paragraphe 4 ci-dessus ;
- titre de l'ESCRA « gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile » ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu des activités confiées (paragraphe 4 ci-dessus).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- attaché commercial (fiche C.23.1) ;
- conseiller des ventes automobile (fiche C.C.I.1) ;
- adjoint chef des ventes (fiche C.C.II.1) ;
- chef des ventes (fiche C.C.III.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.
(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

C.20.2 VENDEUR CONFIRMÉ VÉHICULES INDUSTRIELS

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Vendeur confirmé véhicules industriels.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :
Le vendeur confirmé véhicules industriels réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules (VU et/ou VI) ainsi qu'à la vente d'équipements et produits périphériques. Il effectue également la reprise des véhicules d'occasion.
Ces activités sont réalisées dans le cadre des directives reçues et sous contrôle direct de la hiérarchie.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités de commercialisation des produits et services :
Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs et occasions :
- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- commercialisation des véhicules ;
- vente de financement, d'équipements et de produits périphériques ;
- suivi du réseau secondaire, intermédiaire.
Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :
- estimation physique de véhicules d'occasion, détermination de leur valeur ;
- en fonction des directives reçues et sous contrôle de la hiérarchie : négociation de la valeur de reprise.
B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :
- avec appui de la hiérarchie ou d'un attaché commercial ou conseiller des ventes : gestion d'une commande globale, incluant la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...) ;
- gestion administrative des activités de commercialisation, incluant :
- en participation : réponse à l'appel d'offres ;
- gestion des propositions de service « location longue durée » ;
- suivi commercial d'un parc véhicules ;
- suivi des relations avec les services de contrôle ;
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Traitement des réclamations simples.
Suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.

6. Classement :
- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21 et 22 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :
- DUT techniques de commercialisation ;
- BTS négociation et relation client (2) ;
- BTS management des unités commerciales (2) ;
- CQP vendeur confirmé VI ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- attaché commercial VI (fiche C.23.2) ;
- conseiller des ventes VI (fiche C.C.I.2) ;
- adjoint chef des ventes (fiche C.C.II.1) ;
- chef des ventes (fiche C.C.III.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.
(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

C.23.1 ATTACHÉ COMMERCIAL

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Afin de préciser le type d'emploi, cette dénomination peut être complétée, selon le cas, des qualificatifs suivants : « automobile » ou « responsable hall » ou « sociétés » ou « marchands » ou « secteur ».

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :
L'attaché commercial réalise l'ensemble des activités concourant, d'une part, à la commercialisation des véhicules et produits périphériques et, d'autre part, à la reprise des véhicules d'occasion.
Il bénéficie d'une autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités de commercialisation des produits et services :
A.1. Ensemble des titulaires de la qualification, quel que soit le type d'emploi :
Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions :
- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- commercialisation des véhicules ;
- vente de financement et de produits périphériques ;
- suivi du réseau secondaire, intermédiaire ;
- suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.
Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :
- estimation physique de véhicules d'occasion, détermination de leur valeur ;
- négociation de la valeur de reprise.
A.2. L'attaché commercial « sociétés » réalise spécifiquement :
- réponse aux appels d'offre émanant des entreprises et administrations ;
- gestion des propositions de service « location longue durée » aux entreprises ou administrations ;
- suivi commercial d'un parc véhicules.
A.3. L'attaché commercial « marchands » réalise spécifiquement :
- toutes activités concourant à l'achat et à la vente des véhicules d'occasion : identification des offres, estimation de la rentabilité d'une opération, négociation du prix d'achat des véhicules, conseils à la force de vente en vue d'optimiser les reprises...
B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :
- gestion administrative des activités de commercialisation ;
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- gestion des informations reçues sur le net ;
- organisation et animation des lieux d'exposition, de points relais.

6. Classement :
- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23 ;
- échelons majorés accessibles : 24 et 25 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :
- DUT techniques de commercialisation ;
- BTS négociation et relation client (2) ;
- BTS management des unités commerciales (2) ;
- CQP attaché commercial automobile, ou sociétés (selon le cas).
Le titulaire d'un CQP acquis avant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 35 doit être classé « conseiller des ventes », niveau IA en fiche C.C.I, si l'activité confiée va au-delà de la qualification décrite aux paragraphes 4 et 5.
- soit par obtention du titre de l'ESCRA gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- adjoint chef des ventes (fiche C.C.II.1) ;
- chef des ventes (fiche C.C.III.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.
(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

C.23.2 ATTACHÉ COMMERCIAL VÉHICULES INDUSTRIELS

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Attaché commercial véhicules industriels.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :
L'attaché commercial véhicules industriels réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules industriels, équipements et produits périphériques ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion.
Il assure la gestion d'une commande globale, de l'analyse de la demande client à la livraison du véhicule, incluant s'il y a lieu la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...).
Il bénéficie d'une autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités de commercialisation des produits et services :
Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou d'occasion :
- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- commercialisation des véhicules ;
- vente de financement, d'équipements et de produits périphériques ;
- suivi du réseau secondaire, intermédiaire ;
- suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.
Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :
- estimation physique de véhicules d'occasion, détermination de leur valeur ;
- négociation de la valeur de reprise.
B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :
- gestion d'une commande globale, incluant la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...) ;
- gestion administrative des activités de commercialisation, incluant :
- réponse à l'appel d'offres ;
- gestion des propositions de service « location longue durée » ;
- suivi commercial d'un parc véhicules ;
- suivi des relations avec les services de contrôle ;
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Achat externe de VO à marchands.
Appui technique aux vendeurs VU, VI.

6. Classement :
- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23 ;
- échelons majorés accessibles : 24 et 25 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :

- DUT techniques de commercialisation ;
- BTS négociation et relation client (2) ;
- BTS management des unités commerciales (2) ;
- CQP attaché commercial VI ;
- CQP conseiller des ventes VI ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- adjoint chef des ventes (fiche C.C.II.1) ;
- chef des ventes (fiche C.C.III.1).

Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.
(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

C.C.I.1 CONSEILLER DES VENTES

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Afin de préciser le type d'emploi, cette dénomination peut être complétée, selon le cas, des qualificatifs suivants : « automobile » ou « responsable hall » ou « sociétés » ou « marchands » ou « secteur ».

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :
Le conseiller des ventes réalise l'ensemble des activités concourant, d'une part, à la commercialisation des véhicules et produits périphériques et, d'autre part, à la reprise des véhicules d'occasion.
Il organise librement son emploi du temps.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités de commercialisation des produits et services :
A.1. Ensemble des titulaires de la qualification, quel que soit le type d'emploi :
Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou d'occasion :
- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- commercialisation des véhicules ;
- vente de financement et de produits périphériques ;
- suivi du réseau secondaire, intermédiaire ;
- suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.
Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :
- estimation physique de véhicules d'occasion, détermination de leur valeur ;
- négociation de la valeur de reprise.
A.2. Le conseiller des ventes « sociétés » réalise spécifiquement :
- réponse aux appels d'offres émanant des entreprises et administrations ;
- gestion des propositions de service « location longue durée » aux entreprises ou administrations ;
- suivi commercial d'un parc véhicules.
A.3. Le conseiller des ventes « marchands » réalise spécifiquement ;
- toutes activités concourant à l'achat et à la vente des véhicules d'occasion : identification des offres, estimation de la rentabilité d'une opération, négociation du prix d'achat des véhicules, conseils à la force de vente en vue d'optimiser ses ventes...
B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :
- gestion administrative des activités de commercialisation ;
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise, et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :
- cadres : niveau I, sur degrés A, B ou C : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :
- BTS négociation et relation client (2) ;
- BTS management des unités commerciales (2) ;
- CQP conseiller des ventes automobile, ou sociétés (selon le cas) ;
- soit par obtention du titre ISCAM responsable commercial de la distribution automobile ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :

Vers les qualifications de :
- adjoint chef des ventes (fiche C.C.II.1) ;
- chef des ventes (fiche C.C.III.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.
(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

C.C.I.2 CONSEILLER DES VENTES VÉHICULES INDUSTRIELS

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Conseiller des ventes véhicules industriels.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :
Le conseiller des ventes véhicules industriels réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules industriels, équipements et produits périphériques ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion.
Il assure la gestion d'une commande globale, de l'analyse de la demande client à la livraison du véhicule, incluant s'il y a lieu la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...).
Il organise librement son emploi du temps.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités de commercialisation des produits et services :
Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs et d'occasion :
- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- commercialisation des véhicules ;
- vente de financement, d'équipements et de produits périphériques ;
- suivi du réseau secondaire, intermédiaire ;
- suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.
Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :
- estimation physique de véhicules d'occasion, détermination de leur valeur ;
- négociation de la valeur de reprise.
B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :
- gestion d'une commande globale, incluant la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...) ;
- gestion administrative des activités de commercialisation, incluant :
- réponse à l'appel d'offre ;
- gestion des propositions de service « location longue durée » ;
- suivi commercial d'un parc véhicules ;
- suivi des relations avec les services de contrôle ;
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise, et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :
- cadres : niveau I, sur degrés A, B ou C : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :
- BTS négociation et relation client (2) ;
- BTS management des unités commerciales (2) ;
- CQP attaché commercial VI ;
- CQP conseiller des ventes VI ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :
Vers les qualifications de :
- adjoint chef des ventes (fiche C.C.II.1) ;
- chef des ventes (fiche C.C.III.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.
(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

C.C.II.1 ADJOINT AU CHEF DES VENTES

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Adjoint au chef des ventes.

2. Secteur d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :
L'adjoint au chef des ventes assure deux types d'activités qui se répartissent différemment selon la taille et l'organisation de l'entreprise :
- l'ensemble des activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou d'occasion ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion ;
- en appui d'un respo

nsable hiérarchique, la gestion et le suivi de l'activité vente des véhicules neufs ou d'occasion ainsi que l'animation de l'équipe commerciale.
4. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives à la commercialisation des produits et des services :
Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou d'occasion, produits périphériques à clientèle particulière ou professionnelle :
- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- commercialisation des véhicules ;
- vente de financement et de produits périphériques.
Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :
- estimation physique du véhicule d'occasion et détermination de sa valeur ;
- négociation de la valeur de reprise du véhicule d'occasion ;
- gestion administrative et organisation des activités de commercialisation ;
- gestion et animation de point relais.
L'adjoint au chef des ventes s'assure du respect de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente de véhicules neufs ou d'occasion, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité.
B. - Activités assurées en appui de celles du responsable hiérarchique :
- appui aux conseillers commerciaux ou aux vendeurs dans leur activité vente ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- suivi de l'activité de conseillers commerciaux ;
- participation à la gestion du stock des véhicules neufs et d'occasion ;
- participation à la mise en oeuvre et au suivi du plan d'actions commerciales ;
- participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs ;
- gestion des informations clients reçues sur internet ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :
- cadres : niveau II, sur degrés A, B ou C ;
- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des CQP suivants, dans le domaine de la vente :
- CQP adjoint au chef des ventes (2) ;
- CQP attaché commercial ou conseiller des ventes (2) ;
- soit par obtention du titre de l'ISCAM « responsable commercial de la distribution automobile » (2) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- chef des ventes (fiche C.C.III.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.
(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

C.C.III.1 CHEF DES VENTES (VP, VU, VI)

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Chef des ventes.

2. Secteur d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :
Le chef des ventes assure la responsabilité de la commercialisation des véhicules (neufs ou d'occasion) et de l'équipe chargée de la réalisation de cette activité.
Selon la taille et l'organisation de l'entreprise, il assure la responsabilité de l'activité véhicules neufs et/ou d'occasion à clientèle particulière ou professionnelle.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives au management de l'équipe de vente :
Toutes activités relatives à l'organisation et à l'animation de l'équipe de vente :
- animation de l'équipe de collaborateurs ;
- répartition géographique des zones de vente aux conseillers commerciaux ;
- définition et suivi des objectifs de vente assignés aux conseillers ;
- appui aux conseillers commerciaux dans leur activité vente ;
- encadrement des collaborateurs : participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation, aux modalités de rémunération, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.
Le chef des ventes s'assure du respect de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente de véhicules neufs ou d'occasion, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité.
B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives à la commercialisation des véhicules et produits périphériques ;
- suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité ;
- gestion des stocks des véhicules neufs ou d'occasion ;
- définition du plan d'actions commerciales ;
- élaboration du budget annuel du service, suivi du budget ;
- négociation des conditions d'achat auprès de fournisseurs des produits et services liés aux véhicules ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :
- cadres : niveau III, sur degrés A, B ou C ;
- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :
- CQP chef des ventes ;
- CQP attaché commercial ou conseiller des ventes (2) ;
- master de l'ESSCA « spécialisation management des réseaux automobiles » ;
- soit par obtention du titre de l'ISCAM « responsable commercial de la distribution automobile » (2) ;
- soit par obtention du BADGE ESSCA-GNFA « management de la distribution et des services automobiles » ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise (par exemple, « directeur commercial » ou « directeur des ventes »).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.
(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

D.3.1 MAGASINIER

En vigueur étendu

1. Dénomination :
Magasinier.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H.

3. Objet de la qualification :
Le magasinier assure les activités de réception, de stockage et d'expédition des pièces de rechange, accessoires et produits.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
Réalisation d'activités de :
- réception des produits ;
- identification, comptage, vérification des marchandises ;
- réalisation des contrôles qualitatifs, signalement des anomalies ;
- stockage des produits ;
- opérations de manutention ;
- enregistrement des références ;
- expédition des produits ;
- préparation et contrôle des commandes ;
- colisage et messagerie.
B. - Activités de gestion et d'organisation :
- repérage des anomalies de stocks ;
- inventaire des produits ;
- établissement de tous documents internes ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- participation ponctuelle à la vente de pièces de rechange et accessoires ;
- livraison de pièces de rechange et accessoires.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine du magasinage ou de la distribution :
- CAP vendeur-magasinier en PR et équipements automobiles ;
- CQP magasinier ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- magasinier-vendeur PRA, conseiller de vente PRA, vendeur boutique PRA (fiche D.6.1) ;
- magasinier-vendeur confirmé PRA, conseiller de vente confirmé PRA, vendeur boutique confirmé PRA (fiche D.9.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

D.6.1 MAGASINIER-VENDEUR PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES CONSEILLER DE VENTE PRA VENDEUR BOUTIQUE PRA

En vigueur étendu

1. Dénominations de la qualification (selon le cas) :
Magasinier-vendeur PRA.
Conseiller de vente PRA.
Vendeur boutique PRA.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H.

3. Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification assure les activités de commercialisation de pièces de rechange, accessoires et produits sur l'un des lieux de vente de l'entreprise. Il assure également la vente et le conseil technique à distance, en particulier par téléphone.
4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques et commerciales :
Réalisation d'activités de magasinage et de commercialisation de pièces de rechange, produits et accessoires :
- réception, stockage, expédition :
-contrôles qualitatifs et quantitatifs des produits ;
- enregistrement de références ;
- préparation des commandes, suivi de commandes atelier.
- commercialisation de pièces de rechange, produits et accessoires sur l'un des lieux de vente de l'entreprise, vente à distance :
- recherche de références ;
- facturation et/ou encaissement ;
- conseils techniques portant sur le choix, l'utilisation, le montage de produits et accessoires.
B. - Activités de gestion et organisation :
- établissement et classement de tous documents internes, comptables ;
- utilisation de la documentation professionnelle et commerciale ;
- transmission d'informations concernant le stock pièces de rechange ;
- réalisation des inventaires ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
C. - Particularités :
Conseiller de vente PRA, vendeur boutique PRA :
- aménagement et animation de lieux de vente, implantation de produits, signalétique, étiquetage... ;
- réalisation de devis, d'ordres de montage.
Secteur démolisseurs :
- référencement de pièces de rechange ;
- participation à la vente, à l'achat de véhicules accidentés, contrôle de l'état des véhicules.
Motocycles :
- conseils liés à la sécurité des équipements et accessoires commercialisés.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- commandes de produits auprès des fournisseurs ;
- contribution à la promotion de produits et services de l'entreprise, réalisation de ventes complémentaires.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine du magasinage ou de la distribution :
- CAP vendeur-magasinier en PR et équipements automobiles, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- CQP magasinier vendeur PRA ;
- par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- magasinier-vendeur confirmé PRA, vendeur boutique confirmé PRA, conseiller de vente confirmé PRA (fiche D.9.1) ;
- vendeur itinérant (fiche D.9.2).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

D.9.1 MAGASINIER-VENDEUR CONFIRMÉ PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES CONSEILLER DE VENTE CONFIRMÉ PRA VENDEUR BOUTIQUECONFIRMÉ PRA

En vigueur étendu

1.Dénomination de la qualification :

Magasinier-vendeur confirmé PRA.

Conseiller de vente confirmé PRA.

Vendeur boutique confirmé PRA.

2.Secteurs d'activité :

37-1Z /50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H.

3.Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification assure toutes activités de commercialisation de pièces de rechange, accessoires et produits destinés aux véhicules. Il assure également une fonction de conseil technique auprès d'une clientèle de particuliers et de professionnels, en particulier dans les domaines de technologie complexe.

4. Contenu de la qualification :

A.- Activités techniques et commerciales :

Réalisation d'activités de magasinage et de vente de pièces de rechange, produits et services :

- réception, stockage, expédition des marchandises :

-- contrôles qualitatifs est quantitatifs des produits ;

-- enregistrement des références ;

-- préparation des commandes ;

- commercialisation de pièces de rechange, accessoires et produits sur différents lieux de vente (comptoirs atelier, magasin, en boutique et à distance...) ;

-- recherche de références ;

-- facturation, encaissement ;

-- conseils techniques portant sur le choix, l'utilisation, le montage de produits et accessoires ;

- propositions de modalités de financement ;

- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;

- contribution à la promotion des produits et services de l'entreprise :

-- réalisation de ventes complémentaires.

B. Activités de gestion et d'organisation :

- participationà la gestion des stocks ;

- établissement et classement de tous documents internes, comptables ;

- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;

- commandes de produits auprès de fournisseurs ;

- mise à jour et classement de la documentation professionnelle et commerciale ;

- réalisation des inventaires ;

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

C. Particularités :

Conseiller de vente confirmé PRA, vendeur boutique confirmé PRA /

- aménagement et animationde lieux de vente, implantation, signalétique, étiquetage...

Secteur démollisseurs :

- référencement de pièces de rechange ;

- participation à la vente, à l'achat de véhicules accidentés, contrôle de l'état des véhicules.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- participation ponctuelle à la vente itinérante de produits et services auprès d'une clientèle de professionnels ;

- montage d'accessoires sur véhicules prééquipés.

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;

- échelons majorés accessibles : 10 et 11 :

-- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;

-- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, correspondants à la qualification :

-- CQP magasinier vendeur PRA ;

- soit par obtention du titre ECPRA "commercial en automobile" ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- chef d'équipe de vente PRA, chef de secteur vente itinérante PRA (fiche D.20.1) .

- gestionnaire PRA (fiche D.23.1).

Transversale :

Voir Panorama.

D.9.2 VENDEUR ITINÉRANT PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

En vigueur étendu

1. Dénomination :
Vendeur itinérant PRA.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :
Le vendeur itinérant PRA assure la commercialisation des pièces de rechange, accessoires et produits de l'entreprise auprès d'une clientèle de réparateurs, sociétés, administrations.
Il contribue à la mise en oeuvre d'actions commerciales.
Lorsque le vendeur itinérant a en charge l'organisation de l'activité, ainsi que l'atteinte d'objectifs de développement impliquant la conquête d'une clientèle auprès de laquelle il peut négocier des conditions particulières, il doit être classé « chef de secteur vente itinérante PRA », en maîtrise, échelon 20.
Il en sera de même s'il doit organiser l'activité d'autres vendeurs itinérants.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques et commerciales :
Toutes activités concourant à la promotion des ventes et à la commercialisation des produits et services de l'entreprise :
- prospection et suivi de la clientèle professionnelle, actualisation des fichiers clientèle ;
- mise en oeuvre de l'activité de vente itinérante ;
- commercialisation des PRA et services de l'entreprise, propositions de financement ;
- suivi des commandes, des livraisons ;
- promotion et commercialisation des produits et services de l'entreprise ;
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues).
B. - Activités de gestion et d'organisation :
- élaboration du planning des visites clientèle ;
- établissement et classement de tous documents internes, comptables et commerciaux ;
- mise à jour et classement de la documentation professionnelle et commerciale ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- commandes de produits auprès des fournisseurs ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- recueil et gestion d'informations relatives aux produits et services concurrents ;
- conseil auprès de la clientèle des professionnels portant sur :
- techniques de gestion, magasinage, marchandisage ;
- techniques de vente...

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10 et 11 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes, titre ou CQP suivants, correspondant à la qualification :
- CQP vendeur itinérant PRA ;
- soit par obtention du titre EPCRA « commercial en automobile » ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- chef d'équipe ventes PRA, chef de secteur vente itinérante PRA (fiche D.20.1) ;
- gestionnaire PRA (fiche D.23.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

D.20.1 CHEF D'ÉQUIPE VENTES PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES CHEF DE SECTEUR VENTE ITINÉRANTE PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :
Chef d'équipe ventes PRA.
Chef de secteur vente itinérante PRA.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :
Le chef d'équipe ventes PRA, le chef de secteur vente PRA assurent deux types d'activités qui se répartissent différemment selon la taille et l'organisation de l'entreprise :
Chef d'équipe PRA :
- l'animation d'une équipe affectée à la commercialisation des PRA ;
- les activités d'organisation et de gestion concourant à la commercialisation des PRA.
Chef de secteur vente itinérante PRA :
- commercialisation de PRA sur le site d'activité de la clientèle professionnelle avec, le cas échéant, animation d'une équipe de vendeurs itinérants ;
- les activités d'organisation et de gestion visant le suivi administratif ainsi que le développement de ce secteur d'activité.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités communes relatives à l'organisation de la commercialisation des PRA :
- contrôle des flux de produits ;
- proposition de modalités de financement ;
- établissement et suivi des relations avec les clients et les fournisseurs ;
- participation à l'organisation de ventes promotionnelles ;
- suivi de l'activité : actualisation de tableaux de bord de l'activité PRA, organisation des inventaires... ;
- établissement et classement de tous documents internes, comptables ;
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;
- mise à jour et classement de la documentation professionnelle et commerciale.
Particularités : le chef d'équipe ventes PRA :
- suivi de l'activité réception, stockage, expédition ;
- commercialisation de pièces de rechange, accessoires et produits sur différents lieux de vente de l'entreprise ;
- participation à l'organisation fonctionnelle du magasin et des lieux de vente ;
- Particularités : le chef de secteur vente itinérante PRA :
- commercialisation des PRA auprès de la clientèle professionnelle ;
- conseils auprès de la clientèle des professionnels portant sur :
- techniques de gestion, magasinage, marchandisage ;
- techniques de vente... ;
- actions de fidélisation de la clientèle.
B. - Activités réalisées en appui de celles d'un responsable hiérarchique :
- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- appui technique aux collaborateurs du service ;

- participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- participation à la conception et à l'élaboration de ventes promotionnelles.

6. Classement :
- maîtrise, échelon correspondant au contenu de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21 et 22 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes, titre ou CQP suivants, dans le domaine du magasinage ou de la distribution :
- DUT gestion logistique et transport ;
- brevet de technicien supérieur ;
- CQP chef d'équipe ventes PRA ;
- CQP chef de secteur vente itinérante PRA ;
- soit par obtention du titre ESCRA « gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile » ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- gestionnaire PRA (fiche D. 23.1) ;
- cadre technique PRA (fiche D.C.I.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

D.23.1 GESTIONNAIRE PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Gestionnaire PRA.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :
Le gestionnaire PRA assure les activités d'organisation et de gestion des flux contribuant à la commercialisation des pièces de rechange et accessoires.
En appui d'un responsable hiérarchique, qui peut être le chef d'entreprise lui-même, il assure également la gestion et le suivi de la clientèle. Il peut assurer l'encadrement d'équipes de collaborateurs.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives à l'organisation et à la gestion des PRA :
- gestion des stocks :
- contrôle des flux de produits ;
- organisation des inventaires ;
- suivi de l'activité : élaboration et tenue de tableaux de bord PRA, contribution à la détermination d'actions correctives ;
- participation à la gestion financière des PRA :
- établissement et suivi des relations avec les fournisseurs, les clients ;
- participation aux négociations des conditions d'achat et de vente des PRA ;
- proposition de modalités de financement ;
- contribution à l'élaboration et au suivi du budget ;
- suivi des garanties ;
- participation à l'organisation fonctionnelle du magasin et des lieux de vente ;
- traitement des réclamations, contribution à la gestion des litiges ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- établissement et classement de tous documents internes, comptables ;
- contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B. - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :
- appui aux collaborateurs du service, tutorat de jeunes en formation alternée ;
- suivi de l'activité des collaborateurs.
Le gestionnaire PRA s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente des pièces de rechange, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- participation à l'organisation de ventes promotionnelles.

6. Classement :
- maîtrise, échelon correspondant au contenu de la qualification : 23 ;

- échelons majorés accessibles : 24 et 25 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 6 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes, titre ou CQP suivants, dans le domaine du magasinage ou de la distribution :
- DUT gestion logistique et transport ;
- brevet de technicien supérieur (2) ;
- CQP gestionnaire PRA ;
- soit par obtention du titre ESCRA « gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile » (2) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers qualifications de :
- cadre technique PRA (fiche D.C.I.1) ;
- adjoint au chef des ventes PRA, responsable de magasin (fiche D.C.II.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.
(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

D.C.I.1 CADRE TECHNIQUE PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Cadre technique PRA.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :
Le cadre technique PRA assure des activités d'encadrement, de gestion et d'organisation du secteur PRA.
Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :
3.1. Dans les entreprises dans lesquelles le secteur PRA est structuré en plusieurs pôles clientèle : il assure la responsabilité de l'un ou de plusieurs des pôles PRA (vente comptoir, vente téléphone, vente itinérante...).
3.2. Lorsque l'activité PRA de l'entreprise est limitée, ne nécessitant pas une organisation en plusieurs pôles clientèle, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique, qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.
Le cadre technique contribue au développement commercial de l'activité PRA.
Il peut avoir sous sa responsabilité un ou plusieurs agents de maîtrise.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives à l'organisation et à la gestion PRA :
- gestion des stocks :
- contrôle des flux de produits ;
- organisation des inventaires ;
- suivi de l'activité : élaboration et tenue de tableaux de bord PRA, contribution à la détermination d'actions correctives ;
- participation à la gestion financière des PRA :
- établissement et suivi des relations avec les fournisseurs, les clients ;
- participation aux négociations des conditions d'achat et de vente des PRA :
- proposition de modalités de financement ;
- contribution à l'élaboration et au suivi du budget ;
- suivi des garanties ;
- participation à l'organisation fonctionnelle du magasin et des lieux de vente ;
- participation au déclenchement et à la mise en oeuvre d'actions promotionnelles ;
- traitement des réclamations, contribution à la gestion des litiges ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- établissement et classement de tous documents internes, comptables ;
- contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B. - Activités relatives au management d'un ou de plusieurs pôles ou du secteur PRA :
- suivi des objectifs ;
- appui aux collaborateurs de l'activité PRA ;
- encadrement de collaborateurs : attribution de missions, tutorat de jeunes en formation alternée, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, etc. ;
- participation à la structuration du service ou de l'activité PRA.
Le cadre technique PRA s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente des pièces de rechange, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :

- cadre : niveau I, sur degrés A, B ou C ;
- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualificatin :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la distribution :
- CQP cadre technique PRA ;
- soit par obtention du titre ISCAM « responsable commercial de la distribution automobile » ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers qualifications de :
- adjoint au chef des ventes PRA, responsable de magasin (fiche D.C.II.1) ;
- chef des ventes PRA (fiche D.C.III.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

D.C.II.1 ADJOINT AU CHEF DES VENTES PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES RESPONSABLE DE MAGASIN

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Adjoint au chef des ventes PRA.
Responsable de magasin.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :
- l'adjoint au chef des ventes PRA intervient en appui du chef des ventes PRA ;
- le responsable de magasin réalise, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, les activités d'encadrement, de gestion et d'organisation du secteur.
Il assure le développement commercial de l'activité PRA.
Il peut avoir également la responsabilité du secteur PRA sur un site décentralisé.
Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs cadres de niveau I et/ou agents de maîtrise ainsi que les autres salariés concourant à l'activité.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives au management du secteur de vente pièces de rechange, accessoires et produits :
Toutes activités relatives à l'organisation et à l'animation des équipes :
- détermination et suivi des objectifs des collaborateurs du secteur PRA ;
- appui aux collaborateurs du secteur pièces de rechange, accessoires et produits ;
- encadrement des collaborateurs : attribution de missions, participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs, aux modalités de rémunération, au suivi d'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée...
L'adjoint au chef des ventes PRA, le responsable PRA s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente des pièces de rechange, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.
B. - Activités relatives à l'organisation et à la gestion de la commercialisation des PRA :
- suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bord PRA, détermination d'actions correctives, organisation des inventaires... ;
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur PRA ;
- participation à l'élaboration et suivi du budget ;
- participation à la gestion financière de l'activité PRA ;
- gestion des flux et des stocks PRA ;
- établissement et suivi des relations avec les fournisseurs, les clients, négociation des conditions d'achat et de vente des PRA ;
- organisation fonctionnelle des différents lieux de vente : magasin, comptoir, boutique... ;
- suivi des garanties ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
C. - Activités relatives au développement de la commercialisation des PRA :
- développement de l'activité commerciale :
- analyse de la concurrence ;
- élaboration et mise en oeuvre d'actions marketing ;
- prospection, développement de la clientèle ;
- établissement et suivi des relations fournisseurs, suivi de la clientèle grands comptes ;
- déclenchement et organisation d'actions marketing ;
- appui à la force de vente véhicules neuf et d'occasion, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise ;
- répartition géographique des zones de vente entre les vendeurs itinérants.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :

- cadres : niveau II, sur degrés A, B ou C ;
- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la distribution :
- CQP adjoint au chef des ventes PRA ou responsable de magasin ;
- soit par obtention du titre ISCAM « responsable commercial de la distribution automobile » ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la fonction de :
- chef des ventes PRA (fiche D.C.III.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

D.C.III.1 CHEF DES VENTES PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Chef des ventes PRA.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :
Le chef des ventes PRA assure les activités d'encadrement, d'organisation et de gestion du secteur commercialisation des pièces de rechange, accessoires et produits.
Il intervient dans le cadre d'entreprises ou de groupes d'entreprises dans lesquelles l'activité de commercialisation des PRA, du fait de son importance, peut être structurée en plusieurs pôles clientèle distincts (vente comptoir, vente itinérante, vente téléphone...).
Il assure également le développement commercial de l'activité PRA.
Il a sous sa responsabilité l'ensemble des cadres et du personnel du secteur.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives au management du secteur vente des pièces de rechange, accessoires et produits :
Toutes activités relatives à l'organisation et à l'animation des équipes :
- détermination et suivi des objectifs des collaborateurs du secteur PRA ;
- appui à l'encadrement du secteur pièces de rechange, accessoires et produits ;
- encadrement des collaborateurs : attribution de missions, participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs, aux modalités de rémunération, au suivi d'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée...
Le chef des ventes PRA s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente des pièces de rechange, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.
B. - Activités relatives à l'organisation et à la gestion de la commercialisation des PRA :
- suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bord PRA, détermination d'actions correctives, organisation des inventaires... ;
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur PRA ;
- élaboration et suivi du budget ;
- participation à la gestion financière de l'activité PRA ;
- gestion des flux et des stocks PRA ;
- établissement et suivi des relations avec les fournisseurs, les clients, négociation des conditions d'achat et de vente des PRA ;
- organisation fonctionnelle des différents lieux de vente : magasin, comptoir, boutique... ;
- suivi des garanties ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
C. - Activités relatives au développement de la commercialisation des PRA :
- développement de l'activité commerciale :
- analyse de la concurrence ;
- élaboration et mise en oeuvre d'actions marketing ;
- prospection, développement de la clientèle ;
- établissement et suivi des relations fournisseurs, suivi de la clientèle grands comptes ;
- déclenchement et organisation d'actions marketing ;
- appui à la force de vente véhicules neuf et d'occasion, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise ;
- répartition géographique des zones de vente entre les vendeurs itinérants.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :
- cadres : niveau III, sur degrés A, B ou C ;
- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de

sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la distribution :
- licence professionnelle maintenance des systèmes pluritechniques, option « organisation et management des services de l'automobile » ;
- master de l'ESSCA spécialisation management des réseaux automobiles, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- CQP chef des ventes PRA ;
- soit par obtention du titre de l'ISCAM « responsable commercial de la distribution automobile » ;
- soit par obtention du BADGE ESSCA-GNFA « management de la distribution et des services automobiles » ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la fonction de :
- cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise (par exemple : directeur des ventes PRA).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

E.3.1 OPÉRATEUR PRÉPARATION VÉHICULES

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Opérateur préparation véhicules.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 74-7Z / 71-1Z.

3. Objet de la qualification :
Réalisation des activités de préparation des véhicules en vue de leur mise en vente ou en circulation.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- ensemble des activités spécifiques :
- à la préparation esthétique de véhicules (nettoyage, lustrage...) ;
- au contrôle de l'état des véhicules ;
- utilisation de gammes de préparation ;
- à la réalisation d'opérations d'entretien des véhicules, de carrosserie et sellerie... ne nécessitant pas l'intervention d'un spécialiste ;
- convoyage de véhicules.
B. - Organisation et gestion de l'activité :
B.1. Organisation de l'activité :
- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B.2. Gestion de l'activité :
- établissement de tout document d'atelier utile ;
- identification de travaux complémentaires à prévoir sur le véhicule.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- livraison du véhicule au client ;
- pose d'accessoires sur véhicules pré-équipés, réfection et gravage des vitrages... ;
- application de peinture au pistolet (si le titulaire de la qualification est détenteur du CAP peintre).

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile ou de la carrosserie-peinture :
- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VP », « VI » ou « motocycles » ;
- CAP réparation des carrosseries ;
- CAP peinture en carrosserie ;
- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « VP », « VI » ou « motocycles » ;
- BEP carrosserie ;
- CQP opérateur préparation véhicules ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :

Vers la qualification de :
- rénovateur VO (fiche E.6.1) ;
- metteur en main de véhicule (fiche E.6.2).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

E.6.1 RÉNOVATEUR VO

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Rénovateur VO.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 74-7Z.

3. Objet de la qualification :
Mise en oeuvre de techniques spécifiques de rénovation esthétique intérieure et extérieure du véhicule, avec traitement des parties souillées, oxydées ou ternies.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- réalisation de l'ensemble des activités concourant à la rénovation des véhicules d'occasion :
- application de produits rénovateurs ;
- raccords de peinture simples (hors utilisation d'un pistolet) ;
- réalisation d'interventions simples de carrosserie et de sellerie (sièges et garnitures...) ;
- réalisation d'opérations d'entretien des véhicules, ne nécessitant pas l'intervention d'un mécanicien ;
- convoyage de véhicules.
B. - Organisation et gestion de l'activité :
B.1. Organisation de l'activité :
- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B.2. Gestion de l'activité :
- établissement de tout document d'atelier utile ;
- suivi du stock de produits spécifiques ;
- identification de travaux complémentaires à prévoir sur VO.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- livraison du véhicule au client ;
- application de peinture au pistolet (si le titulaire de la qualification est détenteur du CAP peintre) ;
- pose d'accessoires sur véhicules pré-équipés, réfection et gravage des vitrages... ;
- préparation de véhicules neufs, contrôle de l'état des véhicules (utilisation de check-list).

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile ou de la carrosserie-peinture :
- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VP », « VI » ou « motocycles » (2) ;
- CAP réparation des carrosseries (2) ;
- CAP peinture en carrosserie (2) ;
- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « VP », « VI » ou « motocycles » (2) ;
- BEP carrosserie (2) ;
- CQP rénovateur VO ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- chef d'équipe préparation-livraison (fiche E.20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.
(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

E.6.2 METTEUR EN MAIN DE VEHICULE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Metteur en main de véhicule.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :
Le metteur en main de véhicule remet le véhicule au client après avoir procédé aux contrôles et aux dernières étapes de la préparation.
Il conseille le client lors de la mise en main.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- contrôle de la conformité du véhicule par rapport à la commande du client ;
- contrôle du véhicule au sol (carrosserie, fonctionnalités et niveaux...) ;
- pose d'équipements d'origine livrés non montés (enjoliveurs...) ;
- déprotection et nettoyage du véhicule ;
- pose des plaques d'immatriculation.
B. - Activités de commercialisation ;
- accueil du client ;
- mise en main du véhicule :
- présentation des différentes parties du véhicule ;
- explication des fonctionnalités ;
- conseils d'utilisation et d'entretien ;
- présentation des services après-vente ;
- participation à la vente additionnelle.
C. - Activités de gestion et d'organisation :
- utilisation de la documentation commerciale liée à la commande ;
- agencement et entretien du poste de travail ;
- établissement de tout document utile ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- réception du véhicule à livrer ;
- vérification des papiers du véhicule.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de l'automobile :
- CAP maintenance des véhicules automobiles, option véhicules particuliers (2) ;
- CAP réparation des carrosseries (2) ;
- CAP peinture en carrosserie (2) ;
- CAP vendeur-magasinier en pièces de rechange et équipements automobiles (2) ;
- CAP employé de vente spécialisé, option C service à la clientèle (2) ;
- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « véhicules particuliers » (2) ;
- BEP carrosserie (2) ;
- BEP vente action marchande (2) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- chef d'équipe préparation-livraison (fiche E.20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.
(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

E.20.1 CHEF D'ÉQUIPE PRÉPARATION-LIVRAISON

En vigueur étendu

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

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 74-7Z.

3. 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.

4. 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 mains 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.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- en relation avec le service vente : réalisation d'expertises VO ;
- réalisation de toutes interventions de maintenance mécanique, de carrosserie-peinture, pose d'accessoires sur véhicules.

6. Classement :
- maîtrise ; échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21 et 22 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance de véhicules :
- BTS après-vente automobile, option « VP » ou « VI » ou « motocycles » ;
- 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 4).

8. 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.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

F.3.1 DÉPANNEUR-REMORQUEUR VL

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Dépanneur-remorqueur VL.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :
Réalisation des activités de dépannage, de remorquage et d'évacuation de véhicules d'un PTAC inférieur à 3,5 tonnes.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- dépannage de véhicules, comportant les interventions sur place, visant la remise en circulation ;
- remorquage de véhicule, comportant toutes opérations de relevage, levage, évacuation, éventuellement sur plateau VHC, impliquant la maîtrise des équipements nécessaires, ainsi que la connaissance des règles de sécurité à mettre en oeuvre.
B. - Activités de service:
B.1. Activités en relation avec l'organisation des interventions :
- utilisation de la documentation technique ;
- organisation de l'intervention ;
- entretien des équipements ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B.2. Activités en relation avec la gestion des interventions :
- réception d'appels téléphoniques, accueil de la clientèle ;
- assistance client ;
- établissement de tous documents utiles ;
- facturation et encaissement.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- démarche de diagnostic, avec mise en oeuvre d'équipement de diagnostic et de contrôle, avant décision de remorquage ou de dépannage ;
- relevage de PL d'un PTAC supérieur à 3,5 tonnes.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance de véhicules :
- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ;
- BEP maintenance des véhicules et des équipements, dominante « VP » ;
- CQP dépanneur-remorqueur VL ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
- dépanneur-remorqueur PL (fiche F.6.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

F.6.1 DÉPANNEUR-REMORQUEUR PL

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Dépanneur-remorqueur PL.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :
Réalisation des activités de dépannage, de remorquage et d'évacuation de véhicules d'un PTAC supérieur, égal ou inférieur à 3,5 tonnes.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- dépannage de véhicules, comportant les interventions sur place, visant la remise en circulation ;
- remorquage de véhicule, comportant toutes opérations de relevage, levage, évacuation éventuellement sur plateau VHC, impliquant la maîtrise des équipements nécessaires, ainsi que la connaissance des règles de sécurité à mettre en oeuvre.
B. - Activités de service :
B.1. Activités en relation avec l'organisation des interventions :
- utilisation de la documentation technique ;

- organisation de l'intervention ;
- entretien des équipements ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B.2. Activités en relation avec la gestion des interventions :
- réception d'appels téléphoniques, accueil de la clientèle ;
- assistance client ;
- établissement de tous documents utiles ;
- facturation et encaissement.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- démarche de diagnostic, avec mise en oeuvre d'équipements et de contrôles, avant décision de remorquage ou de dépannage ;
- utilisation de grues mobiles sur camion.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance de véhicules :
- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VI » (2) ;
- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « VI » ;
- bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option « VI », préparé sous statut scolaire ;
- CQP dépanneur-remorqueur PL ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
- technicien confirmé mécanique automobile (fiche A.9.1) ;
- technicien confirmé VI (fiche A.9.2).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.
(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

G.6.1 CONTRÔLEUR TECHNIQUE VL

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Contrôleur technique VL.
2. Secteurs d'activité :
74-3A.
3. Objet de la qualification :
Réalisation de contrôles techniques périodiques et obligatoires sur véhicules de moins de 3,5 tonnes, conformément à la réglementation en vigueur.
4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- réalisation de la visite technique :
- saisie de la liste des défauts constatés sur le véhicule ;
- établissement du procès-verbal de contrôle ;
- réalisation des contrôles volontaires et des contre-visites.
B. - Organisation et gestion de l'intervention :
B.1. Organisation de l'intervention :
- utilisation de la documentation technique et réglementaire ;
- entretien des postes de travail, des équipements de contrôle... ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B.2. Gestion de l'intervention :
- accueil de la clientèle ;
- établissement et transmission de tout document à caractère administratif et commercial ;
- commentaire du PV du contrôle à la personne ayant présenté la véhicule ;
- validation du PV par apposition des signatures, pose du macaron et de la vignette ;
- facturation, encaissement.
5. Extensions possibles dans la qualification :
- suivi de la maintenance des équipements de contrôle ;
- développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques, mailing...).
6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).
7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- certifications de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral, dont notamment le CQP contrôleur technique VL.
8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
- contrôleur technique confirmé VL (fiche G.9.1) ;
- chef de centre de contrôle technique VL (fiche G.20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

G.6.2 CONTRÔLEUR TECHNIQUE PL

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Contrôleur technique PL.

2. Secteurs d'activité :
74-3A.

3. Objet de la qualification :
Réalisation de contrôles techniques périodiques et obligatoires sur ensembles roulants de PTAC supérieur à 3,5 tonnes (référence Q1 de la réglementation en vigueur).
L'ensemble des activités relevant du contrôle technique est réalisé conformément à la réglementation en vigueur.
4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :
- réalisation de la visite technique :
- saisie de la liste des défauts constatés sur le véhicule ;
- établissement du procès-verbal de contrôle ;
- réalisation des contre-visites.
B. - Organisation et gestion de l'intervention :
B.1. Organisation de l'intervention :
- utilisation de la documentation technique et réglementaire ;
- entretien des postes de travail, des équipements de contrôle... ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B.2. Gestion de l'intervention :
- accueil de la clientèle ;
- établissement et transmission de tout document à caractère administratif et commercial ;
- commentaire du PV du contrôle à la personne ayant présenté le véhicule ;
- validation du PV par apposition des signatures, pose du macaron et de la vignette ;
- facturation, encaissement.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- suivi de la maintenance des équipements de contrôle ;
- développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques, mailings...).

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- certifications de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral, dont notamment le CQP contrôleur technique PL.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
- contrôleur technique confirmé PL (fiche G.9.2) ;
- chef de centre contrôle technique PL (fiche G.20.2).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

G.9.1 CONTRÔLEUR TECHNIQUE CONFIRMÉ VL

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Contrôleur technique confirmé VL.

2. Secteurs d'activité :
74-3A.

3. Objet de la qualification :
Réalisation de contrôles techniques périodiques et obligatoires sur véhicules de moins de 3,5 tonnes, impliquant un important relationnel commercial dans le service au client.
L'ensemble des activités relevant du contrôle technique est réalisé conformément à la réglementation en vigueur.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- réalisation de la visite technique :
- saisie de la liste des défauts constatés sur le véhicule ;
- établissement du procès-verbal de contrôle ;
- réalisation des contre-visites.
B. - Organisation et gestion de l'intervention :
B.1. Organisation des interventions :
- mise à jour et classement de la documentation technique réglementaire ;
- agencement et entretien des postes de travail et des équipements, suivi de la maintenance des équipements de contrôle ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B.2. Gestion des interventions et le développement commercial :
- accueil de la clientèle ;
- commentaire du procès-verbal de contrôle à la personne ayant présenté le véhicule ;
- établissement et transmission de tout document à caractère administratif ou commercial ;
- validation du procès-verbal par apposition des signatures, pose du macaron et de la vignette ;
- facturation, encaissement ;
- développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques, mailing...).

5. Extensions possibles dans la qualification :
- suivi et établissement de statistiques mensuelles ;
- traitement des réclamations client (dans le cadre de directives reçues) ;
- assistance et conseil aux contrôleurs techniques ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- établissement de relations avec les professionnels, assureurs, experts... visant le développement de l'activité.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10 et 11 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- certifications de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral, complétées d'une pratique professionnelle, dont notamment le CQP contrôleur technique confirmé VL.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
- chef de centre de contrôle technique VL (fiche G.20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

G.9.2 CONTRÔLEUR TECHNIQUE CONFIRMÉ PL

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Contrôleur technique confirmé PL.

2. Secteurs d'activité :
74-3A.

3. Objet de la qualification :

Réalisation de contrôles techniques périodiques et obligatoires sur tous ensembles roulants de PTAC supérieur à 3,5 tonnes (références Q1, Q2, Q3 de la réglementation en vigueur), impliquant un important relationnel commercial dans le service au client.
L'ensemble des activités relevant du contrôle technique est réalisé conformément à la réglementation en vigueur.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- réalisation de la visite technique :
- saisie de la liste des défauts constatés sur le véhicule ;
- établissement du procès-verbal de contrôle ;
- réalisation des contre-visites.
B. - Organisation et gestion de l'intervention :
B.1. Organisation des interventions :
- mise à jour et classement de la documentation technique et réglementaire ;
- agencement et entretien des postes de travail et des équipements, suivi de la maintenance des équipements de contrôle ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B.2. Gestion des interventions et du développement commercial :
- accueil de la clientèle ;
- commentaire du procès-verbal de contrôle à la personne ayant présenté le véhicule ;
- établissement et transmission de tout document à caractère administratif ou commercial ;
- validation du procès-verbal par apposition des signatures, pose du macaron et de la vignette ;
- facturation, encaissement ;
- développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques, mailing...).

5. Extensions possibles dans la qualification :
- suivi et établissement de statistiques mensuelles ;
- traitement des réclamations client (dans le cadre de directives reçues) ;
- assistance et conseil aux contrôleurs techniques :
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- établissement de relations avec les différents interlocuteurs de l'entreprise.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10 et 11 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- certifications de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral, complétées d'une pratique professionnelle, dont notamment le CQP contrôleur technique confirmé PL.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
- chef de centre contrôle technique PL (fiche G.20.2).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

G.20.1 CHEF DE CENTRE CONTRÔLE TECHNIQUE VL

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Chef de centre contrôle technique VL.

2. Secteurs d'activité :
74-3A.

3. Objet de la qualification :
Le chef de centre assure la responsabilité d'un ou plusieurs centres de contrôle technique, ainsi que celle de la ou des équipes ayant en charge la réalisation des visites techniques.
Le titulaire de la qualification réalise également les contrôles techniques périodiques et obligatoires sur véhicules de moins de 3,5 tonnes.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives au management d'un centre de contrôle technique :
- encadrement de l'(ou des) équipe(s) de contrôleurs techniques, du personnel administratif..., tutorat de jeunes en formation alternée ;
- contribution à l'agencement du centre de contrôle ;
- appui au(x) contrôleur(s) technique(s) pour la réalisation des visites, des contre-visites ;

- suivi et établissement de statistiques mensuelles ;
- établissement des relations avec les différents interlocuteurs de l'entreprise ;
- établissement de tableaux de bord d'activité du centre de contrôle, développement et fidélisation de la clientèle ;
- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement du centre ;
- classement et mise à jour de la documentation technique et réglementaire... ;
- mise en oeuvre des démarches qualité en vigueur dans l'entreprise.
Le chef du centre de contrôle s'assure de l'application des règles, normes des procédures qui régissent l'activité du centre, ainsi que de l'application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité. Il assure également une veille réglementaire.
B. - Activités techniques :
- réalisation de la visite technique :
- saisie de la liste des défauts constatés sur le véhicule ;
- établissement du procès-verbal de contrôle ;
- réalisation des contrôles volontaires et des contre-visites.
C. - Activités d'organisation et de gestion :
C.1. Activités en relation avec la gestion de l'intervention :
- accueil de la clientèle, facturation, encaissement ;
- établissement et transmission de tout document à caractère administratif ou commercial, validation du procès-verbal par apposition des signatures, pose du macaron et de la vignette ;
- règlement d'éventuels litiges.
C.2. Activités en relation avec l'organisation des interventions :
- entretien des équipements, suivi de la maintenance des équipements de contrôle ;
- veille et information portant sur les évolutions législatives et réglementaires.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Prestation de services spécifiques.

6. Classement :
- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21 et 22 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- certifications de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral, complétées d'une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- CQP chef de centre de contrôle technique VL.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
- gestionnaire (fiche Z.23.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise ;
- cadre technique (fiche ZCI.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

G.20.2 CHEF DE CENTRE CONTRÔLE TECHNIQUE PL

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Chef de centre contrôle technique PL.

2. Secteurs d'activité :
74-3A.

3. Objet de la qualification :
Le chef de centre assure la responsabilité d'un ou de plusieurs centres de contrôle technique, ainsi que celle de la ou des équipes ayant en charge la réalisation des visites techniques.
Le titulaire de la qualification réalise également les contrôles techniques périodiques et obligatoires sur tous ensembles roulants de plus de 3,5 tonnes (références Q1, Q2, Q3 de la réglementation en vigueur).

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives au management d'un centre de contrôle technique :
- encadrement de l'(ou des) équipe(s) de contrôleurs techniques, du personnel administratif..., tutorat de jeunes en formation alternée ;
- contribution à l'agencement du centre de contrôle ;
- appui au(x) contrôleur(s) technique(s) pour la réalisation des visites, des contre-visites ;

- suivi et établissement de statistiques mensuelles ;
- établissement des relations avec les différents interlocuteurs de l'entreprise ;
- établissement de tableaux de bord d'activité du centre de contrôle développement et fidélisation de la clientèle ;
- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement du centre ;
- classement et mise à jour de la documentation technique et réglementaire... ;
- mise en oeuvre des démarches qualité en vigueur dans l'entreprise.

Le chef du centre de contrôle technique PL s'assure de l'application des règles, normes et procédures qui régissent l'activité du centre, ainsi que de l'application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité. Il assure également une veille réglementaire.

B. - Activités techniques :
- réalisation de la visite technique :
- saisie de la liste des défauts constatés sur le véhicule ;
- établissement du procès-verbal de contrôle ;
- réalisation des contre-visites.

C. - Activités d'organisation et de gestion :

C.1. Activités en relation avec la gestion de l'intervention :
- accueil de la clientèle, facturation, encaissement ;
- établissement et transmission de tout document à caractère administratif ou commercial ;
- validation du procès-verbal par apposition des signatures, pose du macaron et de la vignette ;
- règlement d'éventuels litiges.

C.2. Activités en relation avec l'organisation des interventions :
- entretien des équipements, suivi de la maintenance des équipements de contrôle ;
- veille et information portant sur les évolutions législatives et réglementaires.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Prestation de services spécifiques.

6. Classement :
- maîtrise. échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21 et 22.
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5,
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- certifications de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral, complétées d'une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- CQP chef de centre de contrôle technique PL.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
- gestionnaire (fiche Z.23.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise ;
- cadre technique (fiche ZCI.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.

Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

H.3.1 DÉMONTEUR AUTOMOBILE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Démonteur automobile.

2. Secteur d'activité :
37-1Z / 50-3B.

3. Objet de la qualification :
Le démonteur automobile réalise le démontage du véhicule dans le respect des directives reçues.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :
- dépollution, stockage des produits polluants ;
- démontage et marquage des pièces ;
- contrôle visuel, nettoyage et étiquetage des pièces.

B. - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1. Organisation de l'intervention :
- utilisation des fiches de démontage fournies par l'entreprise ;

- agencement et entretien du poste de travail ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B.2. Gestion de l'intervention :
- mise en ordre des parcs d'attente (selon directives reçues).

5. Extensions possibles dans la qualification :
- diagnostic des organes du véhicule ;
- tri des pièces.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :
- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ou « VI » ou « motocycles »,
- CQP démonteur automobile ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification : (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
- démonteur automobile spécialiste (fiche H.6.1) ;
- démonteur automobile confirmé (fiche H.9.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

H.6.1 DÉMONTEUR AUTOMOBILE SPÉCIALISTE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Démonteur automobile.

2. Secteur d'activité :
37-1Z / 50-3B.

3. Objet de la qualification :
Le démonteur automobile spécialiste organise et réalise le démontage du véhicule dans le respect de la réglementation relative à l'environnement, à l'hygiène et à la sécurité.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- dépollution/stockage et gestion des produits polluants ;
- diagnostic des organes du véhicule ;
- identification, démontage et marquage des pièces ;
- contrôle visuel, tri, nettoyage et étiquetage des pièces.
B. - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :
B.1. Organisation de l'intervention :
- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B.2. Gestion de l'intervention :
- organisation des parcs d'attente.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- participation à la vente de PR, au comptoir à distance ;
- liaison entre le magasin et l'atelier.

6. Classement :
- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :

- CAP maintenance des véhicules automobiles, « VP » ou « VI » ou « motocycles » (2) ;
- BEP maintenance des véhicules et des matériels, « VP » ou « VI » ou « motocycles » (2) ;
- bac professionnel maintenance des véhicules, préparé sous statut scolaire,
- CQP démonteur automobile spécialiste ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
- démonteur automobile confirmé (fiche H.9.1) ;
- agent de sécurité qualité en démontage automobile (fiche H.20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.
(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

H.9.1 DÉMONTEUR AUTOMOBILE CONFIRMÉ

En vigueur étendu
xxxxxxxxxxxxxxxxxx

1. Dénomination de la qualification :
Démonteur automobile confirmé.

2. Secteur d'activité :
37-1Z.

3. Objet de la qualification :
Le démonteur automobile confirmé organise et réalise le démontage des véhicules dans le respect de la réglementation relative à l'environnement, à l'hygiène et à la sécurité.
Il effectue également toutes opérations de préparation visant la vente de pièces de rechange.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- mise en sécurité du véhicule avant intervention ;
- dépollution, stockage et gestion des produits polluants ;
- diagnostic des organes du véhicule ;
- identification, démontage et marquage des pièces ;
- contrôle visuel, tri, nettoyage et étiquetage des pièces ;
- conditionnement du véhicule visant la mise en route ;
- rédaction de fiches de démontage, gestion du stock.
B. - Organisation et gestion de l'intervention :
B.1. Organisation de l'intervention :
- utilisation de la documentation technique ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B.2. Gestion de l'intervention :
- contrôle des informations administratives portant sur les véhicules ;
- encadrement d'une équipe.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- participation à la vente de PR, au comptoir et à distance ;
- mise en route du véhicule ;
- détermination de la destination finale du véhicule.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10 et 11 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :
- bac professionnel maintenance automobile, option « VP » ou « VI » ou « motocycles » (2) ;
- brevet de maîtrise mécanicien réparateur automobile (2) ;
- CQP démonteur automobile confirmé ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
- agent de sécurité qualité en démontage automobile (fiche H.20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.
(2) Préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue.

H.20.1 AGENT DE SÉCURITÉ QUALITÉ EN DÉMONTAGE AUTOMOBILE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Agent de sécurité qualité en démontage automobile.

2. Secteur d'activité :
37-1Z.

3. Objet de la qualification :
L'agent de sécurité en démontage 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.

4. 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.
L'agent de sécurité en démontage 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 et comptables.

5. Extensions possibles dans la qualification.

6. Classement :
- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21 et 22 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5,
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :
- BTS après-vente automobile, option « VP », « VI » ou « motocycle » ;
- CQP agent de sécurité qualité en démontage automobile ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
- gestionnaire (fiche Z.23.1), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise ;
- cadre expert (fiche Z.C.I.1), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise.
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

I.3.1 OPÉRATEUR STATION-SERVICE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Opérateur station-service.

2. Secteur d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-5Z.

3. Objet de la qualification :
L'opérateur station-service assure les interventions d'entretien périodique des véhicules ainsi que les dépannages simples. Il participe à la commercialisation des carburants, accessoires et produits distribués en station-service.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive relevant de l'entretien courant et périodique des véhicules ;
- pose d'accessoires sur véhicules prééquipés ;
- entretien de la station (pistes, postes d'encaissement...) ;
- jaugeage des cuves, réception et contrôle des livraisons de carburants ;
- réception et contrôle des produits, réassortiment des rayons « boutique » et lieux de vente ;
- participation aux inventaires ;
- utilisation de la documentation technique ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B. - Activités de service :
- accueil et conseil à la clientèle ;
- vente de produits et accessoires ;
- propositions de forfaits ;
- établissement de factures, encaissement ;
- réalisation de ventes additionnelles.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- gestion de stocks ;
- suivi de la maintenance des équipements de la station ;
- surveillance des installations de sécurité.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :
- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ou « VI » ou « motocycles » ;
- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « VP » ou « VI » ou motocycles » ;
- CQP opérateur 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 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
- chef de station (fiche I.20.1) ;
- mécanicien spécialiste automobile (fiche A.6.1) ;
- opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

I.20.1 CHEF DE STATION

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Chef de station.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-5Z.

3. Objet de la qualification :
Le chef de station assure les activités concourant à la commercialisation des carburants, accessoires et produits distribués en station-service.
Il assure également l'encadrement du personnel de la station.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives au management d'une station-service :
- encadrement des employés de la station ;
- contribution à l'implantation des linéaires et des équipements ;
- appui aux employés de la station pour la réalisation de toutes activités techniques et commerciales ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- établissement de relations avec les fournisseurs, la clientèle... ;
- établissement de tableaux de bord d'activité ;
- 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 oeuvre des démarches qualité en vigueur dans l'entreprise.
Le chef de station s'assure de l'application des règles, normes 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 sanitaires applicables aux produits alimentaires.
B. - Activités commerciales :
- accueil et conseil à la clientèle ;
- contrôle du prix des carburants dans la zone de chalandise ;
- vente de carburants, accessoires et produits, facturation, encaissement ;
- mise en oeuvre d'actions promotionnelles ;
- règlement d'éventuels litiges.
C. - Activités de gestion et d'organisation :
- réception et contrôle des livraisons en carburant ;
- commandes, réception de produits et accessoires, réassortiment des linéaires ;
- établissement, transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial ;
- réalisation des inventaires ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.

5. Extensions possibles de la qualification :
- suivi de la maintenance des équipements de la station.

6. Classement :
- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21 et 22 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5,
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile ou de la distribution :
- BTS après-vente automobile, option « VP », « VI » ou « motocycle » ;
- CQP chef de station ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
- gestionnaire (fiche Z.23.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise ;
- cadre technique (fiche Z.C.I.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

J.3.1 AGENT D'OPÉRATIONS LOCATION

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Agent d'opérations location.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 71-1Z / 71-2A.

3. Objet de la qualification :
L'agent d'opérations location réalise les activités visant la location de véhicules auprès de la clientèle.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités de service :
Activités concourant à la location de véhicules :
- accueil de la clientèle (au comptoir, par téléphone...) ;
- conseil portant sur les produits et services proposés par l'entreprise ;
- vente de produits et services ;
- livraison et reprise des véhicules ;
- facturation, encaissement ;
- vérification du véhicule (départ et retour).
B. - Activités de gestion administrative :
- établissement et suivi des contrats de location ;

- enregistrement, modification ou annulation des réservations ;
- établissement, transmission et classement de tous documents internes, administratifs et comptables ;
- classement et mise à jour de la documentation professionnelle ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- établissement de rapports d'activité (suivi des mouvements de voiture, état du parc...).

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5,
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.04 de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants correspondant à l'objet de la qualification :
- CAP ou BEP ;
- CQP agent d'opération location ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- agent d'opérations location spécialiste (fiche J.6.1) ;
- coordinateur préparation de véhicules de location (fiche J.17.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

J.6.1 AGENT D'OPÉRATIONS LOCATION SPÉCIALISTE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Agent d'opérations location spécialiste.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 71-1Z / 71-2A.

3. Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification réalise les activités visant la location de véhicules auprès de la clientèle, dans un contexte qui peut l'amener, le cas échéant, à exercer son activité avec une autonomie accrue par rapport à l'agent d'opérations location, notamment dans les stations de taille réduite éloignées d'une structure plus importante ou dans des contextes où l'entité de location est annexe à une activité principale autre.
L'activité de l'agent d'opération location spécialiste s'exerce, de façon autonome, dans le cadre de procédures définies et sous contrôle du chef d'agence.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités de service :
Activités concourant à la location de véhicules :
- accueil de la clientèle (au comptoir, par téléphone...) ;
- conseil portant sur les produits et services proposés par l'entreprise ;
- vente de produits et services ;
- livraison et reprise des véhicules ;
- facturation, encaissement ;
- vérification du véhicule (départ et retour) ;
- appui aux collaborateurs ;
- contribution à l'approvisionnement de la station en véhicules ;
- planification et suivi des menues réparations sur véhicules ;
- organisation de l'activité de préparation.
B. - Activités de gestion administrative :
- établissement et suivi des contrats de location ;
- enregistrement/modification ou annulation des réservations ;
- établissement, transmission et classement de tous documents internes, administratifs et comptables ;
- classement et mise à jour de la documentation professionnelle ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise ;
- production de tableaux de bord/de rapports d'activité (suivi des mouvements de voiture, état du parc...).

5. Extensions possibles dans la qualification :
- gestion des litiges ;
- prospection commerciale ;

- gestion ponctuelle de contacts avec l'administration.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants correspondant à l'objet de la qualification :- CAP ou BEP, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- baccalauréat professionnel vente, préparé sous statut scolaire ;
- CQP agent d'opération location spécialiste ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- coordinateur préparation de véhicules de location (fiche J.17.1) ;
- chef de groupe opérationnel (fiche J.20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

J.17.1 COORDINATEUR PRÉPARATION DE VÉHICULES DE LOCATION

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Coordinateur préparation de véhicules de location.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 71-1Z / 71-2A.

3. Objet de la qualification :
Le coordinateur préparation assure l'animation d'une équipe de salariés, classés en échelon 1 ou 2. Il effectue la réalisation d'activités techniques, commerciales et/ou administratives liées à cette coordination. Il assure, si nécessaire, la préparation des véhicules.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives à la préparation des véhicules :
- encadrement d'une équipe de salariés (échelon 1 ou 2) ;
- affectation et contrôle des activités ;
- appui aux salariés de l'équipe pour la réalisation de toutes activités opérationnelles ;
- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives à la préparation des véhicules.
B. - Activités de gestion et d'organisation :
- contribution à l'organisation de l'activité de préparation des véhicules ;
- suivi de la maintenance des équipements ;
- établissement des plannings d'activité ;
- classement, mise à jour de la documentation professionnelle ;
- établissement de tableaux de bord relatifs à l'activité ;
- application des procédures de sécurité et de qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- coordination et contrôle de salariés échelons 3, 4 et 5 ;
- participation à la gestion du personnel de l'équipe (absences, congés...) ;
- suivi de relations avec clients ou fournisseurs de l'entreprise dans le cadre de son activité ;
- coordination des livraisons et des reprises de véhicules.

6. Classement :
- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 17 ;
- échelons majorés accessibles : 18 et 19 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention du CQP suivant :
- CQP coordinateur préparation de véhicules de location ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4),

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :
Vers la qualification de :
- chef de groupe opérationnel (fiche J.20.1) ;
- chef d'agence(s) de location (fiche J.23.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

J.20.1 CHEF DE GROUPE OPÉRATIONNEL

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Chef de groupe opérationnel.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 71-1Z / 71-2A.

3. Objet de la qualification :
Le chef de groupe organise et anime une équipe et participe à la gestion d'une station de location ou d'une activité de location partie intégrante d'une structure de taille importante. Il est placé sous la responsabilité d'un chef d'agence de location.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives au management d'une station de location ou d'une activité partie intégrante d'une structure de taille importante :
- encadrement de salariés ;
- appui aux salariés de la station de location pour la réalisation de toutes activités opérationnelles, techniques et commerciales... ;
- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement de la station de location.
Sous la responsabilité d'un chef d'agence de location, le chef de groupe opérationnel s'assure de l'application des règles, des normes et des procédures qui régissent l'activité de la station de location.
B. - Activités commerciales :
- accueil, conseil et vente à la clientèle ;
- établissement de relations avec la clientèle ;
- établissement de contrats de location ;
- mise en oeuvre d'actions promotionnelles ;
- règlement d'éventuels litiges.
C. - Activités de gestion et d'organisation :
- suivi de la flotte de véhicules ;
- établissement, transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial ;
- tenue de tableaux de bord relatifs à l'activité de la station de location ;
- classement, mise à jour de la documentation professionnelle ;
- application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- participation au développement commercial local ;
- gestion des contacts avec l'administration.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21 et 22 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants correspondant à l'objet de la qualification :
- BTS négociation et relation clients ;
- BTS management des unités commerciales ;
- BTS vente et productions touristiques ;
- DUT techniques de commercialisation ;
- CQP chef de groupe opérationnel ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- chef d'agence(s) de location (fiche J.23.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

J.23.1 CHEF D'AGENCE(S) DE LOCATION

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Chef d'agence(s) de location.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 71-1Z / 71-2A.

3. Objet de la qualification :
Le chef d'agence(s) assure les activités concourant à la gestion économique, organisationnelle et humaine d'une ou plusieurs stations de location.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives au management d'une ou de plusieurs stations de location de véhicules :
- encadrement des salariés d'une ou de plusieurs stations ;
- appui aux salariés d'une ou de plusieurs stations pour la réalisation de toutes activités opérationnelles, techniques et commerciales... ;
- contribution à l'agencement d'une ou de plusieurs stations ;
- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement d'une ou plusieurs stations,
Le chef d'agence(s) de location s'assure de l'application des règles, des normes et des procédures qui régissent l'activité, ainsi que de l'application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité.
B. - Activités commerciales :
- accueil et conseil à la clientèle ;
- établissement de relations avec la clientèle... ;
- mise en oeuvre d'actions promotionnelles ;
- règlement d'éventuels litiges ;
- participation au développement commercial local.
C. - Activités de gestion et d'organisation :
- établissement de tableaux de bord relatifs à l'activité d'une ou de plusieurs stations ;
- suivi de la flotte de véhicules ;
- établissement, transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial ;
- classement, mise à jour de la documentation professionnelle ;
- gestion des contacts avec l'administration ;
- application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- en fonction du volume d'activité de la ou des stations gérées, compte tenu de l'implication professionnelle liée aux paramètres tels la planification, la gestion de la flotte, des effectifs, etc.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23 ;
- échelons majorés accessibles : 24 et 25 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants correspondant à l'objet de la qualification :
- BTS négociation et relation clients (2) ;
- BTS management des unités commerciales (2) ;- BTS vente et productions touristiques (2) ;
- DUT techniques de commercialisation (2) ;
- CQP chef d'agence(s) de location ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification : (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- cadre technique (fiche ZCI.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.
(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

K.3.1 ENSEIGNANT DE LA CONDUITE AUTOMOBILE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Enseignant de la conduite automobile.

2. Secteurs d'activité :
80-4A.

3. Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification enseigne les formations à la conduite sur véhicules de catégorie B ; il assure également une mission d'éducation à la sécurité routière.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités pédagogiques :
Réalisation d'actions de formation des conducteurs sur véhicules de catégorie B, en conformité avec le programme national de formation (PNF), comportant notamment les activités suivantes :
- évaluation amont des candidats ;
- réalisation de la formation, sur les plans théorique et pratique, dans un cadre individuel ou collectif ;
- encadrement des candidats aux examens du permis de conduire.
B. - Activités de gestion et d'organisation :
- planification des rendez-vous de formation ;
- planification des convocations aux examens ;
- établissement, transmission, classement de tous documents utiles ;
- maintenance des véhicules (contrôle visuel et suivi de l'entretien courant) ;
- actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique... ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
La réalisation de l'activité suppose la capacité, en cas d'accident, à prendre toutes dispositions visant à assurer la sécurité des biens et des personnes.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- animation à la sécurité routière (dans le cadre scolaire, périscolaire, en entreprise...) ;
- appui pédagogique aux enseignants débutants, tutorat des stagiaires ;
- réalisation de formations correspondant à la catégorie EB.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- par obtention d'un des diplômes suivants :
- BEPECASER, ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- enseignant de la conduite deux-roues, enseignant de la conduite groupe lourd (fiche K.6.1) ;
- coordinateur d'enseignements auto (fiche K.6.2).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

K.6.1 ENSEIGNANT DE LA CONDUITE DEUX-ROUES ENSEIGNANT DE LA CONDUITE GROUPE LOURD

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification (selon le cas)
Enseignant de la conduite deux-roues.
Enseignant de la conduite groupe lourd.

2. Secteurs d'activité :
80-4A.

3. Objet de la qualification :
Enseignant de la conduite deux-roues :
Le titulaire de la qualification enseigne les formations à la conduite sur véhicules de catégorie B et/ou sur véhicules deux-roues.
Enseignant de la conduite groupe lourd :
Le titulaire de la qualification enseigne les formations à la conduite sur véhicules de catégorie B et/ou sur véhicules poids lourds.
Dans les deux cas, les enseignants assurent également une mission d'éducation à la sécurité routière.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités pédagogiques :
Réalisation d'actions de formation des conducteurs en relation avec le programme national de formation (PNF), comportant notamment les activités suivantes :

- évaluation amont des candidats ;
- réalisation de la formation, sur les plans théorique et pratique, dans un cadre individuel ou collectif ;
- encadrement des candidats aux examens du permis de conduire.
B. - Activités de gestion et d'organisation :
- planification des rendez-vous de formation ;
- planification des convocations aux examens ;
- établissement, transmission et classement de tous documents utiles ;
- maintenance des véhicules : contrôle visuel, suivi de l'entretien courant ;
- actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique... ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
La réalisation de l'activité suppose la capacité, en cas d'accident, à prendre toutes dispositions visant à assurer la sécurité des biens et des personnes.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- animation à la sécurité routière (dans le cadre scolaire, périscolaire, en entreprise...) ;
- appui pédagogique aux enseignants débutants, tutorat de stagiaires ;
- participation à la formation technique et pratique de BEPECASER.
Enseignant de la conduite groupe lourd :
- animation d'actions de formation professionnelle dans le domaine du transport.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- par obtention d'un des diplômes suivants :
- enseignant de la conduite deux-roues : BEPECASER avec mention « deux roues », ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner ;
- enseignant de la conduite groupe lourd : BEPECASER avec mention « groupe lourd », ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- formateur d'enseignants (fiche K.20.1) ;
- coordinateur d'enseignements deux-roues ou groupe lourd (selon le cas) (fiche K.9.2).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

K.6.2 COORDINATEUR D'ENSEIGNEMENTS AUTO

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Coordinateur d'enseignements auto.

2. Secteurs d'activité :
80-4A.

3. Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification coordonne l'activité d'enseignants de la conduite.
Il enseigne les formations à la conduite sur véhicules de catégorie B ; il assure également une mission d'éducation à la sécurité routière.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités pédagogiques :
Réalisation d'actions de formation des conducteurs sur véhicules de catégorie B, en conformité avec le programme national de formation (PNF), comportant notamment les activités suivantes :
- évaluation amont des candidats ;
- réalisation de la formation, sur les plans théorique et pratique, dans un cadre individuel ou collectif ;
- animation d'actions de sensibilisation à la sécurité routière (dans le cadre scolaire, périscolaire, entreprise...) ;
- encadrement des candidats aux examens du permis de conduire ;
- animation d'une ou plusieurs équipes d'enseignants à la conduite :
- appui pédagogique : le coordinateur s'assure de la conformité des méthodes utilisées par les enseignants ;
- appui aux enseignants débutants, tutorat de stagiaires.
B. - Activités de gestion et d'organisation :
- coordination de la planification des rendez-vous de formation ;
- coordination de la planification des convocations aux examens ;
- établissement, transmission et classement de tous documents utiles/mise à jour de données statistiques ;
- actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique... ;
- contrôle de l'état et suivi de la maintenance du parc de véhicules ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
La réalisation de l'activité suppose la capacité, en cas d'incident, à prendre toutes dispositions visant à assurer la sécurité des biens et des personnes.
Le coordinateur a également pour mission de veiller à l'application de la réglementation professionnelle.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- création et/ou actualisation de programmes pédagogiques.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- par obtention d'un des diplômes suivants :
- BEPECASER, ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- coordinateur d'enseignements deux-roues ou groupe lourd (fiche K.9.2) ;
- formateur d'enseignants (fiche K.20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

K.6.3 FORMATEUR DU TRANSPORT ROUTIER

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Formateur du transport routier.

2. Secteurs d'activité :
80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification assure des actions de formations préparant aux diplômes et titres professionnels de la conduite routière (1). Il peut animer également les actions de formation obligatoire (FIMO, FCOS) ou de perfectionnement relevant de ce même domaine.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités pédagogiques :
Réalisation d'actions de formation, en conformité avec les référentiels de formation, comportant notamment les activités suivantes :
- évaluation des stagiaires (en amont, en cours, en fin de formation) ;
- réalisation de la formation, sur les plans théorique et pratique, dans un cadre individuel ou collectif ;
- préparation des moyens nécessaires à l'acte pédagogique ;
- création de supports pédagogiques.
B. - Activités de gestion et d'organisation :
- information et conseil portant sur les modalités de formation et de certification ;
- établissement, transmission, classement de tous documents utiles ;
- maintenance des véhicules et des engins utilisés en formation (contrôle visuel et suivi de l'entretien courant) ;
- actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique... ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
La réalisation de l'activité suppose la capacité, en cas d'incident, à prendre toutes dispositions visant à assurer la sécurité des biens et des personnes.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- appui pédagogique aux formateurs débutants et aux moniteurs d'entreprise ;
- accompagnement des jurys de validation.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (2) à la qualification :
Cas du formateur préparant aux diplômes ou titres professionnels :
- par obtention d'un des diplômes ou titres suivants :
- CAP, BEP, CFP ou titre professionnel de conducteur routier, avec une expérience professionnelle de 5 ans minimum dans une activité de transport routier, dont 3 ans en qualité de conducteur, assortie d'une formation pédagogique de base.
Cas du formateur intervenant dans le cadre FIMO, FCOS :
- conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Transversale :
Voir Panorama.

(1) CRMP : conducteur du transport routier de marchandises sur porteur.
CRMTV : conducteur du transport routier de marchandises sur tous véhicules.
CTRIV : conducteur du transport routier interurbain de voyageurs.
(2) Selon les modalités prévues par la convention collective.

K.6.4 FORMATEUR CONDUITE D'ENGINS

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Formateur conduite d'engins.

2. Secteurs d'activité :
80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification assure les actions de formation préparant à la conduite d'engins en sécurité.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités pédagogiques :
Réalisation d'actions de formation, en conformité avec les référentiels de formation, comportant notamment les activités suivantes :
- évaluation des stagiaires (en amont, en cours, en fin de formation) ;
- réalisation de la formation, sur les plans théorique et pratique, dans un cadre individuel ou collectif ;
- préparation des moyens nécessaires à l'acte pédagogique ;
- création de supports pédagogiques.
B. - Activités de gestion et d'organisation :
- information et conseil portant sur les modalités de formation et de certification ;
- établissement, transmission, classement de tous documents utiles ;
- maintenance des véhicules et des engins utilisés en formation (contrôle visuel et suivi de l'entretien courant) ;
- actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique... ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
La réalisation de l'activité suppose la capacité, en cas d'incident, à prendre toutes dispositions visant à assurer la sécurité des biens et des personnes.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- réalisation ponctuelle d'actions de formation dans le domaine du magasinage ;
- appui pédagogique aux formateurs débutants ;
- accompagnement des jurys de validation ;
- réalisation de tests, en conformité avec les dispositions de la CNAMTS (caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés).

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4) ;
- il est recommandé que le titulaire de la qualification ait bénéficié d'une formation pédagogique spécifique à la conduite d'engins.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

K.9.2 COORDINATEUR D'ENSEIGNEMENTS MOTO COORDINATEUR D'ENSEIGNEMENTS GROUPE LOURD

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Coordinateur d'enseignements moto.
Coordinateur d'enseignements groupe lourd.

2. Secteurs d'activité :

80-4A.

3. Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification coordonne l'activité d'enseignants à la conduite.
Il participe à la formation technique et pratique du BEPECASER ; il assure également une mission d'éducation à la sécurité routière.
Le coordinateur d'enseignements moto enseigne les formations à la conduite sur véhicules de catégories B, A et BSR.
Le coordinateur d'enseignements groupe lourd enseigne les formations à la conduite sur véhicules de catégorie B et/ou sur véhicules poids lourds.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités pédagogiques :
Réalisation d'actions de formation des conducteurs, en conformité avec le programme national de formation (PNF), comportant notamment les activités suivantes :
- évaluation amont des candidats ;
- réalisation de la formation, sur les plans théorique et pratique, dans un cadre individuel ou collectif ;
- animation d'actions de sensibilisation à la sécurité routière (dans le cadre scolaire, périscolaire, entreprise...) ;
- encadrement des candidats aux examens du permis de conduire ;
- animation d'une ou de plusieurs équipes d'enseignants à la conduite :
- appui pédagogique : le coordinateur s'assure de la conformité des méthodes utilisées par les enseignants ;
- appui aux enseignants débutants, tutorat de stagiaires.
B. - Activités de gestion et d'organisation :
- coordination de la planification des rendez-vous de formation ;
- coordination de la planification des convocations aux examens ;
- établissement, transmission et classement de tous documents utiles, mise à jour de données statistiques ;
- actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique ;
- contrôle de l'état et suivi de la maintenance du parc de véhicules et des équipements ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
La réalisation de l'activité suppose la capacité, en cas d'incident, à prendre toutes dispositions visant à assurer la sécurité des biens et des personnes.
Le coordinateur a également pour mission de veiller à l'application de la réglementation professionnelle.
5. Extensions possibles dans la qualification :
- création et/ou actualisation de programmes pédagogiques.
Coordinateur d'enseignements groupe lourd :
- animation d'actions de formation professionnelle dans le domaine du transport.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10 et 11 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- par obtention d'un des diplômes suivants :
- coordinateur pédagogique moto : BEPECASER avec mention "deux-roues", ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner ;
- coordinateur pédagogique groupe lourd : BEPECASER avec mention "groupe lourd", ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualification de :
- formateur d'enseignants (fiche K.20.1) ;
- directeur pédagogique (fiche K.C.I.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

K.20.1 FORMATEUR D'ENSEIGNANTS

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Formateur d'enseignants.

2. Secteurs d'activité :
80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :
Assurer les formations préparant à la qualification d'enseignant de la conduite.
Le formateur d'enseignants assure également des missions d'éducation à la sécurité routière.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités pédagogiques :
- réalisation d'actions de formation des conducteurs, en conformité avec le programme national de formation (PNF) ;
- préparation et mise en oeuvre des formations finalisées sur l'obtention du BEPECASER :
- réalisation de l'ensemble des séquences, théoriques et pratiques ;
- évaluation qualitative des actions dispensées ;
- création ou actualisation, mise en oeuvre et évaluation de programmes de formation.

B. - Activités de gestion et d'organisation :
- coordination de l'activité des enseignants de la conduite ou des coordinateurs d'enseignements... ;
- gestion de l'ensemble des moyens nécessaires à l'exercice de l'activité ;
- établissement, transmission et classement de tous documents utiles ;
- actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique ;
- organisation et suivi des stages effectués par les candidats au BEPECASER ;
- respect des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- préparation aux mentions « deux-roues » et « groupe lourd » ;
- animation de stages de capacité à la gestion d'école de conduite ;
- animation de stages de récupération de points.

6. Classement :
- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21 et 22 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- par obtention d'un des diplômes suivants :
- BAFM et BEPECASER ou diplôme équivalent avec autorisation d'enseigner.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- directeur pédagogique (fiche K.C.I.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

K.C.I.1 DIRECTEUR PÉDAGOGIQUE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Directeur pédagogique.

2. Secteurs d'activité :
80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification assure l'encadrement du personnel enseignant d'un centre de formation ou, le cas échéant, d'un établissement d'enseignement de la conduite.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités pédagogiques :
- encadrement des formations :
- appui pédagogique, coordination de l'activité des enseignants, des coordinateurs et des formateurs d'enseignants ;
- évaluation des formations dispensées, contrôle de conformité ;
- création ou actualisation, pilotage et évaluation de programmes de formation ;
- animation de formations spécifiques et réalisation de toutes missions d'éducation à la sécurité routière.
B. - Activités de gestion et d'organisation :
- définition et suivi du plan de formation des collaborateurs ;
- organisation et suivi de la formation des candidats au BEPECASER, aux mentions « deux-roues » et « groupe lourd » ;
- établissement, transmission et classement de tous documents utiles ;
- organisation, actualisation et classement de la documentation pédagogique ;
- contribution à la définition, application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- animation de stages de capacité à la gestion d'école de conduite ;
- animation de stages de récupération de points.
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.
6. Classement :
- cadres : niveau I, sur degrés A, B ou C ;
- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- par obtention d'un des diplômes suivants :
- BEPECASER, ou diplôme équivalent avec mentions « deux-roues » et/ou « groupe lourd », et autorisation d'enseigner ;
- BAFM et BEPECASER, ou diplôme équivalent avec mentions « deux-roues » et/ou « groupe lourd », et autorisation d'enseigner.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- cadre : niveau II ou III, sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

L.3.1 AGENT D'EXPLOITATION DE STATIONNEMENT

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Agent d'exploitation de stationnement.

2. Secteurs d'activité :
63-2A.

3. Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification participe à l'exploitation des activités de stationnement sur site et/ou ponctuellement à distance.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités commerciales :
- accueil, information et assistance à la clientèle ;
- participation à la réalisation d'abonnements et encaissements ;
- participation aux actions de promotion commerciale ;
- réalisation de services liés au stationnement et ponctuellement d'opérations de lavage de véhicule.
B. - Activités relatives à l'exploitation du stationnement :
- surveillance de l'ouvrage ;
- contrôle du bon fonctionnement des équipements d'exploitation, de sécurité, d'encaissement ou/et de collecte :
- approvisionnement des équipements ;
- réalisation d'activités de maintenance d'un premier niveau de complexité ;
- réalisation d'activités d'entretien et de nettoyage ;
- réalisation de la collecte sous la responsabilité de sa hiérarchie ;
- établissement de tous documents administratifs utiles ;
- application des règles, des consignes, des procédures de sécurité et de qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Prestation de services spécifiques.
Participation à des missions complémentaires commerciales, administratives ou techniques sous la direction du responsable hiérarchique.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention du CQP suivant :
- CQP agent d'exploitation de stationnement, en cours de création (2009) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- opérateur de stationnement ;
- assistant d'exploitation de stationnement, adjoint au responsable d'exploitation de stationnement (fiche L. 17.1) ;
- responsable d'exploitation de stationnement (fiche L. 20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

L.6.1 OPÉRATEUR DE STATIONNEMENT

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Opérateur de stationnement.

2. Secteurs d'activité :
63-2A.

3. Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification contribue à l'exploitation centralisée des activités de stationnement de plusieurs sites exclusivement et en permanence à distance.

4. Contenu de la qualification :
- accueil, information et assistance technique à la clientèle à distance ;
- surveillance des ouvrages à distance ;
- contrôle et suivi à distance du bon fonctionnement des équipements d'exploitation, de sécurité et d'encaissement ;
- analyse de situation et mise en oeuvre d'intervention à distance en cas d'anomalies ou d'urgence dans le cadre de procédures préétablies (dont des procédures d'alerte) ;
- tenue de la main courante et établissement de comptes rendus des événements exceptionnels ;
- établissement de tous documents administratifs utiles ;
- application des règles, des consignes, des procédures de sécurité et de qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Participation à des missions complémentaires, notamment commerciales ou administratives, sous la direction du responsable hiérarchique.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention du CQP suivant :
- CQP opérateur de stationnement, en cours de création (2009) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- assistant d'exploitation de stationnement, adjoint au responsable d'exploitation de stationnement (fiche L.17.1) ;
- responsable d'exploitation de stationnement (fiche L.20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

L.17.1 ASSISTANT D'EXPLOITATION DE STATIONNEMENT ADJOINT AU RESPONSABLE D'EXPLOITATION DE STATIONNEMENT

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification (au choix) :
Assistant d'exploitation de stationnement.
Adjoint au responsable d'exploitation de stationnement.

2. Secteurs d'activité :
63-2A.

3. Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification contribue à l'exploitation des activités de stationnement et assiste le responsable de l'exploitation sur tout ou partie de son activité.

4. Contenu de la qualification :
L'assistant contribue à l'exploitation d'un site de stationnement en remplissant des tâches d'agent et en effectuant par délégation les tâches que le responsable du site lui confie sous son contrôle direct. A ce dernier titre, il exerce une autorité hiérarchique sur un ou plusieurs employés positionnés sur les échelons 1 ou 2.
A. - Activités commerciales :
- accueil, information et assistance à la clientèle ;
- contribution à la mise en oeuvre d'actions commerciales :
- réalisation des encaissements ;
- réalisation des abonnements et forfaits ;
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues).
B. - Activités relatives à l'exploitation du stationnement :
- organisation, contrôle et participation à l'ensemble des activités nécessaires à l'exploitation ;
- appui technique aux collaborateurs, tutorat de jeunes en formation ;
- responsabilité de l'organisation de la collecte ;
- suivi de maintenance des équipements, établissement des plannings des travaux d'entretien et de nettoyage ;
- établissement des tableaux de bord relatifs à l'activité ;
- réalisation et/ou coordination de l'ensemble des activités administratives et comptables ;
- établissement, transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial ;

- application des règles, des procédures de sécurité et de qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- par délégation, réalisation de missions complémentaires confiées par le responsable d'exploitation ;
- coordination et contrôle de salariés 3, 4 et 5.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 17 ;
- échelons majorés accessibles : 18 et 19 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention des CQP suivants :
- CQP assistant d'exploitation de stationnement, en cours de création (2009) ;
- CQP adjoint au responsable d'exploitation de stationnement, en cours de création (2009) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- responsable d'exploitation de stationnement (fiche L.20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

L.20.1 RESPONSABLE D'EXPLOITATION DE STATIONNEMENT

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Responsable d'exploitation de stationnement.

2. Secteurs d'activité :
63-2 A.

3. Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification assure la responsabilité de l'exploitation d'un ou de plusieurs sites de stationnement.

4. Contenu de la qualification :
Le responsable d'exploitation de stationnement s'assure de l'application des règles, normes et procédures qui régissent l'activité.
Il s'assure également de l'application des démarches qualité, des règles de droit du travail, d'hygiène et de sécurité des biens et des personnes.
A. - Activités commerciales :
- accueil, information et assistance à la clientèle ;
- contribution à la mise en oeuvre d'actions commerciales ;
- réalisation des encaissements ;
- réalisation des abonnements et forfaits ;
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues).
B. - Activités relatives à l'exploitation :
- organisation, contrôle et participation à l'ensemble des activités nécessaires à l'exploitation ;
- suivi de la maintenance des équipements, établissement des plannings des travaux d'entretien et de nettoyage ;
- responsabilité de l'organisation de la collecte ;
- établissement de tableaux de bord relatifs à l'activité ;
- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables ;
- établissement, transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial ;
- application des règles, procédures de sécurité et de qualité en vigueur dans l'entreprise.
C. - Activités de gestion, d'organisation et de management :
- encadrement du personnel de l'exploitation ;
- appui technique aux collaborateurs, tutorat de jeunes en formation alternée ;
- participation au recrutement, à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Définies par l'entreprise en fonction des caractéristiques de son activité et de son mode d'organisation du travail.

6. Classement :
- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21 et 22 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention du CQP suivant :
- CQP responsable d'exploitation de stationnement, en cours de création (2009) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
- gestionnaire (fiche Z.23.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

M.3.1 EMPLOYÉ ADMINISTRATIF

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Employé administratif.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :
L'employé administratif réalise toutes activités courantes d'un secrétariat.

4. Contenu de la qualification :
- accueil de la clientèle, des fournisseurs, tenue du standard téléphonique ;
- réalisation d'activités de secrétariat :
- tenue de planning, prise de rendez-vous ;
- frappe de documents, de courriers, enregistrement de données ;
- classement et archivage ;
- facturation, encaissement ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- vente de prestations, produits et accessoires ;
- réalisation d'opérations comptables courantes.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou titres suivants, dans le domaine du secrétariat ou de la comptabilité :
- BEP métiers du secrétariat ;
- BEP métiers de la comptabilité ;
- ou titre de niveau équivalent ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers qualifications de :
- secrétaire (fiche M.6.1) ;
- secrétaire confirmé (fiche M.9.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

M.6.1 SECRÉTAIRE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Secrétaire.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

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

4. Contenu de la qualification :
- accueil de la clientèle, des fournisseurs, tenue du standard téléphonique ;
- réalisation d'activités de secrétariat :
- tenue de planning, prise de rendez-vous ;
- frappe de documents, de courriers, enregistrement de données ;
- classement, archivage ;
- facturation, encaissement ;
- gestion et suivi de dossiers spécifiques à un secteur d'activité : vente de véhicules, après-vente, marketing... ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- enregistrement et traitement d'opérations comptables ;
- vente de prestations, produits et accessoires ;
- gestion de plusieurs ou de l'ensemble des dossiers spécifiques aux secteurs d'activité de l'entreprise.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine du secrétariat ou de la comptabilité :
- BEP métiers du secrétariat ou BEP métiers de la comptabilité, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;- bac professionnel secrétariat (2) ;
- bac professionnel comptabilité (2) ;
- ou titre de niveau équivalent (2) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers qualifications de :
- secrétaire confirmée (fiche M.9.1) ;
- assistant de direction, chef de groupe administratif (fiche M.20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.
(2) Préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue.

M.9.1 SECRÉTAIRE CONFIRMÉ

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Secrétaire confirmé.

2. Secteurs d'activité :

37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

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

4. Contenu de la qualification :
- accueil de la clientèle, des fournisseurs ;
- réalisation d'activités de secrétariat :
- tenue de planning, prise de rendez-vous ;
- frappe de documents, de courriers, enregistrement de données ;
- classement, archivage ;
- vente de prestations, de produits et accessoires ;
- facturation, encaissement ;
- gestion et suivi d'une partie ou de l'ensemble des dossiers spécifiques aux secteurs d'activité de l'entreprise : après-vente, vente, marketing... ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise ;
- enregistrement et traitement d'opérations comptables.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- établissement des déclarations sociales et fiscales, des fiches de paie ;
- appui aux collaborateurs du service, tutorat de jeunes en formation alternée.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10 et 11 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou titres suivants, dans le domaine du secrétariat ou de la comptabilité :
- bac professionnel secrétariat (2) ;
- bac professionnel comptabilité (2) ;
- ou titre de niveau équivalent (2) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- assistant de direction, chef de groupe administratif (fiche M.20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.
(2) Préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue.

M.20.1 ASSISTANT DE DIRECTION CHEF DE GROUPE ADMINISTRATIF

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :
Assistant de direction.
Chef de groupe administratif.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :
L'assistant de direction organise et coordonne, pour un supérieur hiérarchique, la transmission et la rédaction des informations du service. Il assure également l'ensemble des activités d'un secrétariat.
Le chef de groupe administratif coordonne l'activité d'une équipe secrétariat.

4. Contenu de la qualification :
A. - Particularités : assistant de direction :
- tenue d'un secrétariat de direction ;
- accueil de la clientèle, des fournisseurs ;
- réception du courrier, d'appels téléphoniques, filtrage et diffusion ;
- tenue de planning, prise de rendez-vous, organisation de déplacements, de réunions, etc. ;
- rédaction et frappe de documents, de courriers, de notes à caractère éventuellement confidentiel ;
- réception, exploitation, transmission d'informations à l'attention d'un hiérarchique, d'un ou plusieurs services, de collaborateurs... ;

- classement, archivage de documents ;
- appui aux collaborateurs du service, tutorat de jeunes en formation alternée ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B. - Particularités du chef de groupe :
En relais du responsable hiérarchique, le chef de groupe administratif réalise les activités suivantes :
- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs ;
- participation au recrutement, à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Participation à la gestion du personnel (congés, absences...).

6. Classement :
- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21 et 22 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou titres suivants, dans le domaine des sciences et techniques tertiaires :
- BTS assistant de manager ;
- BTS assistant gestion de PME-PMI ;
- DUT gestion des entreprises et des administrations ;
- ou titre ou diplôme de niveau équivalent ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers qualifications de :
- gestionnaire (fiche Z.23.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

N.3.1 EMPLOYÉ DE COMPTABILITÉ

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Employé de comptabilité.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :
L'employé de comptabilité réalise les opérations comptables de base.

4. Contenu de la qualification :
- tenue de comptes clients, fournisseurs ;
- rapprochements bancaires et comptables, remises en banque ;
- facturation, encaissements, relances clients selon procédures préétablies ;
- passation d'écritures élaborées par les comptables ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Secrétariat (accueil clientèle et fournisseurs, frappe de courriers...).

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la comptabilité ou du secrétariat :
- BEP métiers de la comptabilité ;
- BEP métiers du secrétariat ;
- ou titre de niveau équivalent ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers qualifications de :
- comptable (fiche N.6.1) ;
- comptable confirmé (fiche N.9.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

N.6.1 COMPTABLE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Comptable.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :
Le comptable réalise l'ensemble des opérations de comptabilité courantes. Il effectue en particulier le suivi des comptes spécifiques (clients, fournisseurs, banques...).

4. Contenu de la qualification :
- codification, saisie et classement de divers documents ;
- saisie et règlement de factures fournisseurs, suivi des comptes fournisseurs ;
- suivi de la trésorerie, rapprochement bancaire, remise en banque ;
- suivi des comptes clients, relances clients.
- facturation, encaissement ;
- respect des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Secrétariat (accueil clientèle et fournisseurs, frappe de documents et courriers, classement, gestion de dossiers spécifiques, etc.).

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la comptabilité ou du secrétariat :
- BEP métiers de la comptabilité, ou BEP métiers du secrétariat, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- bac professionnel comptabilité (2) ;
- bac professionnel secrétariat (2) ;
- ou titre de niveau équivalent (2) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers qualifications de :
- comptable confirmé (fiche N.9.1) ;
- chef de groupe de comptabilité (fiche N.20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.
(2) Préparé sous statut scolaire.

N.9.1 COMPTABLE CONFIRMÉ

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Comptable confirmé.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :
Le comptable confirmé enregistre et traite l'ensemble des opérations comptables de l'entreprise.

4. Contenu de la qualification :
- codification, saisie et classement de divers documents ;
- saisie et règlement de factures fournisseurs, suivi des comptes fournisseurs et des litiges ;
- suivi de la trésorerie, rapprochement bancaire, remise en banque ;
- suivi des comptes clients, relances clients et suivi des procédures de recouvrement ;
- facturation, encaissement ;
- établissement des déclarations sociales et fiscales, des fiches de paie ;
- établissement de tableaux de bord comptables ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- appui aux collaborateurs du service, tutorat de jeunes en formation alternée ;
- préparation du bilan, préparation et suivi du budget ;
- secrétariat (accueil clientèle et fournisseurs, frappe de courriers, classement, gestion de dossiers spécifiques...).

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10 et 11 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou titres suivants, dans le domaine de la comptabilité :
- bac professionnel comptable (2) ;
- bac professionnel secrétariat (2) ;
- ou titre de niveau équivalent (2) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers qualifications ou fonction de :
- chef de groupe de comptabilité (fiche N.20.1) ;
- gestionnaire de comptabilité (fiche N.23.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.
(2) Préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue.

N.20.1 CHEF DE GROUPE DE COMPTABILITÉ

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Chef de groupe de comptabilité.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-5Z / 52-4W / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

Le chef de groupe de comptabilité enregistre et traite l'ensemble des opérations comptables de l'entreprise.
Par ailleurs, il encadre une ou plusieurs équipes de collaborateurs.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- codification, saisie et classement de divers documents ;
- saisie et règlement de factures fournisseurs, suivi des comptes fournisseurs et des litiges ;
- suivi de la trésorerie, rapprochement bancaire, remise en banque ;
- suivi des comptes clients, relances clients et suivi des procédures de recouvrement ;
- facturation, encaissement ;
- établissement des déclarations sociales et fiscales, des fiches de paie ;
- élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B. - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :
- animation de l'équipe, affectation, suivi et contrôle des activités ;
- appui technique aux collaborateurs du service, tutorat de jeunes en formation alternée ;
- participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- contribution à la préparation du budget prévisionnel ;
- appui à la préparation des documents comptables : bilan, compte de résultats.

6. Classement :
- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21 et 22 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la comptabilité :
- BTS comptabilité et gestion des organisations ;
- BTS assistant gestion de PME-PMI ;
- DUT gestion des entreprises et des administrations ;
- ou titre ou diplôme de niveau équivalent ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- gestionnaire de comptabilité (fiche N.23.1) ;
- cadre de comptabilité (fiche N.C.I.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

N.23.1 GESTIONNAIRE DE COMPTABILITÉ

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Gestionnaire de comptabilité.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :
Le gestionnaire de comptabilité assure les activités de contrôle et de suivi de tout ou partie des activités de comptabilité.
Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :
3.1. Dans les entreprises dans lesquelles l'activité de comptabilité est organisée en plusieurs pôles, il participe à l'encadrement d'un pôle (paye, fournisseurs, clients, facturation...).
3.2. Lorsque l'activité comptabilité de l'entreprise est limitée et ne nécessite 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.
Il peut avoir sous sa responsabilité un ou plusieurs agents de maîtrise.

4. Contenu de la qualification :

A. - Gestion et organisation des activités de comptabilité :
Le gestionnaire de comptabilité réalise et/ou coordonne les activités suivantes :
- participation à l'organisation du secteur ou d'un pôle comptable : répartition des activités, suivi et contrôle des résultats ;
- encadrement et réalisation d'activités relatives au secteur de la comptabilité, telles que paye, déclarations sociales et fiscales, gestion des comptes clients, gestion des comptes fournisseurs... ;
- enregistrement des opérations comptables ;
- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables ;
- participation à la préparation et suivi du budget prévisionnel de l'entreprise ;
- préparation des documents comptables : bilan, compte de résultats, annexes ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.
Le gestionnaire de comptabilité s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de droit social.
B. - Activités assurées en appui du responsable hiérarchique :
- animation ou encadrement de l'équipe de collaborateurs :
- répartition des activités, suivi et contrôle des résultats ;
- participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation, tutorat de jeunes en formation alternée.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- contribution aux activités de gestion financière (négociations d'emprunts, placements financiers, etc.) ;
- organisation, suivi et contrôle des activités administratives et de secrétariat.

6. Classement :
- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23 ;
- échelons majorés accessibles : 24 et 25 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la comptabilité (2) :
- BTS comptabilité et gestion des organisations (2) ;
- BTS assistant gestion de PME-PMI (2) ;
- DUT gestion des entreprises et des administrations (2) ;
- ou titre ou diplôme de niveau équivalent (2) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers qualifications de :
- cadre de comptabilité (fiche N.C.I.1) ;
- adjoint au chef de comptabilité, responsable de comptabilité (fiche N.C.II.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.
(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

N.C.I.1 CADRE DE COMPTABILITÉ

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Cadre de comptabilité.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :
Le cadre de comptabilité assure les activités de contrôle et de suivi de tout ou partie des activités de comptabilité.
Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :
3.1. Dans les entreprises dans lesquelles l'activité de comptabilité est structurée en plusieurs pôles (paye, fournisseurs, clients, facturation...) : il assure la responsabilité d'un ou plusieurs pôles.
3.2. Lorsque l'activité du secteur comptabilité ne nécessite pas une organisation en pôles distincts, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.
Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs agents de maîtrise ou salariés.

4. Contenu de la qualification :
A. - Gestion et organisation d'activités de comptabilité :

Le cadre de comptabilité réalise ou assure le contrôle et le suivi des activités suivantes :
- organisation de l'activité du secteur ou de pôles comptables, répartition des activités, suivi et contrôle des résultats... ;
- encadrement et réalisation d'activités relatives au secteur de la comptabilité, telles que : paies, déclarations sociales et fiscales, gestion des comptes clients, gestion des comptes fournisseurs... ;
- enregistrement des opérations comptables ;
- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables, production de rapports d'activité... ;
- participation à la préparation et au suivi du budget prévisionnel de l'entreprise ;
- participation à l'établissement du bilan, du compte de résultat, de l'annexe ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.
Le cadre de comptabilité s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de droit social.
B. - Activités relatives au management du secteur comptabilité ou d'un ou plusieurs pôles de la comptabilité :
- encadrement des collaborateurs :
- appui, suivi et contrôle des résultats ;
- attribution de missions, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :
- cadres : niveau I, sur degrés A, B ou C ;
- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention du diplôme suivant :
- DCG (diplôme de comptabilité et de gestion), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers qualifications de :
- adjoint au chef de comptabilité, responsable de comptabilité (fiche N.C.II.1) ;
- chef de comptabilité (fiche N.C.III.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

N.C.II.1 ADJOINT AU CHEF DE COMPTABILITÉ RESPONSABLE DE COMPTABILITÉ

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :
Adjoint au chef de comptabilité.
Responsable de comptabilité.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.
3. Objet de la qualification :

- l'adjoint au chef de comptabilité intervient en appui d'un responsable hiérarchique, qui est le chef de comptabilité.
- le responsable de comptabilité effectue, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, le contrôle et le suivi de l'ensemble des activités comptables de l'élaboration et du suivi du budget à l'établissement des documents comptables.
Il peut exercer ses activités dans les entreprises dans lesquelles le secteur comptabilité est organisé en pôles différenciés (paye, fournisseurs, clients, facturation...).
Il peut également avoir la responsabilité du secteur comptabilité sur un site décentralisé.
Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs cadres de niveau I et/ou agents de maîtrise.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives au management du secteur comptabilité :
- appui aux collaborateurs ;
- encadrement des collaborateurs : attribution de missions, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.
B. - Gestion et organisation des activités de comptabilité :
L'adjoint au chef de comptabilité, le responsable de comptabilité réalisent ou assurent le contrôle et le suivi des activités suivantes :
- organisation de l'activité du secteur comptabilité : répartition des activités, suivi et contrôle des résultats... ;
- encadrement de l'ensemble des activités relatives au secteur de la comptabilité, telles que paies, déclarations sociales et fiscales, gestion des comptes clients, gestion des comptes fournisseurs... ;
- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables, production de rapports d'activité... ;
- préparation et suivi du budget prévisionnel de l'entreprise ;

- établissement du bilan, du compte de résultat, de l'annexe ;
- gestion de la trésorerie ;
- négociation des conditions bancaires ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.
L'adjoint au chef de comptabilité, le responsable de comptabilité s'assurent de l'application des règles, normes et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de droit social.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :
- cadres : niveau II, sur degrés A, B ou C ;
- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention du diplôme suivant :
- DCG (diplôme de comptabilité et de gestion), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- chef de comptabilité (fiche N.C.III.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

N.C.III.1 CHEF DE COMPTABILITÉ

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Chef de comptabilité.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B, 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :
Le chef de comptabilité assure la responsabilité de la réalisation de l'ensemble des activités de comptabilité : de l'élaboration et du suivi du budget à l'établissement des documents comptables.
Il intervient dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises dans laquelle l'activité de comptabilité, du fait de son importance, peut être structurée en plusieurs pôles distincts (paie, fournisseurs, clients, facturation...).
Il a sous sa responsabilité l'ensemble des cadres et du personnel du secteur.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives au management du secteur comptabilité :
- appui à l'encadrement du secteur comptabilité ;
- encadrement des collaborateurs :
- attribution de missions, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.
B. - Gestion et organisation des activités comptables :
Le chef comptable réalise ou assure la responsabilité des activités suivantes :
- organisation de l'activité du secteur comptabilité, répartition des activités, suivi et contrôle des résultats... ;
- encadrement de l'ensemble des activités relatives au secteur de la comptabilité, telles que : paies, déclarations sociales et fiscales, gestion des comptes clients, gestion des comptes fournisseurs... ;
- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables, production de rapports d'activité... ;
- préparation et suivi du budget prévisionnel de l'entreprise ;
- établissement du bilan, du compte de résultat, de l'annexe ;
- gestion de la trésorerie ;
- négociation des conditions bancaires ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.
Le chef de comptabilité s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de droit social.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :

- cadres : niveau III, sur degrés A, B ou C ;
- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention du diplôme suivant :
- DCG (diplôme de comptabilité et de gestion), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise (par exemple, responsable administratif et financier).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

Z.3.1 OPÉRATEUR

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Opérateur.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B, 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :
L'opérateur assure la réalisation d'activités de difficulté moyenne dans sa spécialité.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
Exécution d'activités nécessitant des connaissances de niveau CAP dans sa spécialité.
Elles peuvent nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.
Elles sont réalisées dans le cadre de procédures préétablies.
B. - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :
- accueil clients si l'activité place l'opérateur en contact clientèle ;
- utilisation de la documentation technique ;
- agencement du poste de travail ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise ;
- établissement des documents de suivi et de contrôle des opérations réalisées.

5. Extensions possibles dans la qualification :
En fonction des diverses situations pouvant conduire à la réalisation d'activités complémentaires au contenu principal.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles 4 et 5 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou titre suivants, correspondant au domaine d'activité :
- CAP ou BEP ou titre de niveau équivalent ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- opérateur spécialiste (fiche Z.6.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

Z.6.1 OPÉRATEUR SPÉCIALISTE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Opérateur spécialiste.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B, 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :
L'opérateur spécialiste assure la réalisation d'activités de difficulté complexe dans sa spécialité.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
Exécution d'activités nécessitant des connaissances approfondies et de l'expérience dans la pratique de la spécialité.
Elles nécessitent habituellement l'utilisation d'équipements techniques et peuvent impliquer un diagnostic préalable.
B. - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :
- établissements de contacts clientèle liés à la spécialité ;
- utilisation de la documentation technique ;
- agencement du poste de travail ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise ;
- établissement des documents administratifs relatifs à la tâche engagée.

5. Extensions possibles dans la qualification :
En fonction des diverses situations pouvant conduire à la réalisation d'activités complémentaires au contenu principal.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou titre suivants, correspondant au domaine d'activité :
- CAP ou BEP ou titre de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- bac professionnel, préparé sous statut scolaire ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- opérateur confirmé (fiche Z.9.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

Z.9.1 OPÉRATEUR CONFIRMÉ

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Opérateur confirmé.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :
L'opérateur confirmé assure la réalisation d'activités de difficulté complexe dont la résolution implique une grande compétence dans la spécialité mais également des connaissances approfondies dans les spécialités voisines.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
Exécution de tâches nécessitant des connaissances de niveau bac professionnel ou brevet de maîtrise dans la spécialité.
B. - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :
- établissement de contacts clientèle liés à la spécialité ;
- utilisation, mise à jour et classement de la documentation technique ;
- agencement du poste de travail ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise ;

- établissement de documents administratifs, techniques et commerciaux relatifs à l'activité.

5. Extensions possibles dans la qualification :
En fonction des diverses situations pouvant conduire à :
- des activités complémentaires au contenu principal ;
- le tutorat de jeunes en formation alternée ;
- l'appui technique aux salariés dans sa spécialité.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10 et 11 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou titre suivants, correspondant au domaine d'activité :
- bac professionnel ou titre de niveau équivalent, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- technicien expert (fiche Z.12.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

Z.12.1 TECHNICIEN EXPERT

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Technicien expert.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :
Le technicien expert réalise toutes activités complexes relevant de sa spécialité : technique, administrative ou commerciale.
Il assure la fonction de référent dans cette spécialité, en particulier par la réalisation de missions d'appui et de formation auprès des professionnels de l'entreprise, ou externes à l'entreprise.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
Toutes activités dans sa spécialité, en particulier dans les domaines complexes ou nouveaux en relation éventuelle avec les services spécialisés des fabricants, constructeurs, réseaux ou chaînes.
La réalisation de ces opérations requiert la maîtrise des procédures et l'identification de démarches se rapportant à :
- l'établissement de diagnostics et d'analyses ;
- la mise en oeuvre de contrôles et vérifications ;
- la réalisation d'essais, de simulations ;
- la proposition et la mise en oeuvre de solutions adaptées.
Elles impliquent la maîtrise des équipements nécessaires, y compris dans le cadre d'interventions à distance.
B. - Activités d'organisation, de gestion et de formation :
B.1. Organisation :
- planification de l'activité ;
- en relation avec les services des constructeurs, réseaux, chaînes, fournisseurs, réception, transmission d'informations à caractère technique, administratif ou commercial ;
- mise à jour et classement de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B.2. Gestion :
- conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle ;
- établissement de tout document utile ;
- établissement de devis ;
- établissement de relations avec la clientèle, à caractère technique et/ou commercial.
B.3. Formation :
- réalisation d'actions de formation, appui technique à l'attention des collaborateurs de l'entreprise ou des personnels externes ;
- participation à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise ;
- tutorat de jeunes en formation alternée.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Un seul échelon étant attribué à cette qualification, toute progression se traduit par une nouvelle qualification de classement supérieur.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 12.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes, titre ou CQP suivants, correspondant au domaine d'activité :
- bac professionnel ou titre, ou diplôme de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- coordinateur (fiche Z.17.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

Z.17.1 COORDINATEUR

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Coordinateur.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B, 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :
Le coordinateur assure :
- l'animation d'une équipe de salariés, classés en échelon 1 et/ou 2 ;
- la réalisation d'activités techniques, commerciales ou/et administratives liées à cette coordination ;
- l'application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise, ainsi que le respect des règles d'hygiène et sécurité.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités d'encadrement :
Dans cette situation, le coordinateur anime une équipe de salariés échelons 1 et/ou 2 assurant un ensemble de tâches simples et répétitives faisant appel à des connaissances ne nécessitant pas un apprentissage de plus d'une journée.
B. - Activités techniques :
Le coordinateur maîtrise les différents aspects techniques, commerciaux et administratifs d'une activité exercée souvent dans une petite unité, une implantation décentralisée ou un site annexe dont il assure le contrôle ordinaire, seul ou en assistant un responsable hiérarchique.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- coordination et contrôle de salariés échelons 3, 4 et 5 ;
- participation à la gestion du personnel de l'équipe (absences, congés...) ;
- suivi de relations avec clients ou fournisseurs de l'entreprise dans le cadre de son activité.

6. Classement :
- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 17 ;
- échelons majorés accessibles : 18 et 19 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- maîtrise technique, chef d'équipe - chef de groupe (fiche Z.20.1) ;
- gestionnaire (fiche Z.23.1).

Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

Z.20.1 MAÎTRISE TECHNIQUE CHEF D'ÉQUIPE. - CHEF DE GROUPE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :
Maîtrise technique.
Chef d'équipe - chef de groupe.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B/ 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :
Le maître technique effectue la réalisation de toutes activités, notamment complexes, spécifiques à son domaine de compétences.
Le chef d'équipe - chef de groupe assure également l'animation d'une équipe de collaborateurs.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- réalisation de toutes activités, à caractère technique et/ou commercial et/ou de gestion spécifique au domaine de compétences ;
- établissement et actualisation de tableaux de bord d'activité ;
- réalisation et/ou encadrement des activités administratives et/ou comptables spécifiques au domaine de compétences ;
- mise à jour et classement de la documentation technique ou commerciale ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B. - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :
- animation de l'équipe, affectation, suivi et contrôle des activités ;
- appui technique aux collaborateurs, tutorat de jeunes en formation alternée ;
- participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Définies par l'entreprise en fonction des caractéristiques de son activité et de son mode d'organisation du travail.

6. Classement :
- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21 et 22 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou titre suivants, correspondant au domaine d'activité :
- brevet de technicien supérieur ou titre ou diplôme de niveau équivalent ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- gestionnaire (fiche Z.23.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

Z.23.1 GESTIONNAIRE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Gestionnaire.

2. Secteurs d'activité :

37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B, 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :
Le gestionnaire assure la réalisation de deux types d'activités, qui se répartissent différemment selon la taille et l'organisation de l'entreprise :
- les activités d'organisation et de gestion d'un secteur ou d'un service de l'entreprise ;
- en appui d'un responsable hiérarchique, ou du chef d'entreprise, il peut avoir à participer à l'encadrement d'équipe(s) de collaborateur(s).

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives à la gestion et à l'organisation d'un secteur ou d'un service de l'entreprise :
- réalisation de toutes activités, à caractère technique et/ou commercial et/ou de gestion administrative et financière, spécifique au domaine de compétences ;
- développement et/ou suivi de l'activité : collecte de données, établissement et actualisation de tableaux de bord d'activité ;
- réalisation et/ou encadrement des activités administratives et comptables spécifiques au domaine de compétences ;
- traitement des réclamations, contribution à la gestion des litiges ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre des démarches qualité en vigueur dans l'entreprise ;
- mise à jour et classement de la documentation technique ou commerciale ;
- participation à la définition et à la mise en oeuvre d'actions promotionnelles.
B. - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :
- participation à l'organisation du service (ou du secteur) correspondant au domaine de compétences ;
- encadrement d'équipe(s) de collaborateur(s) :
- attestation, suivi et contrôle des activités ;
- appui technique aux collaborateurs du service, tutorat de jeunes en formation alternée ;
- participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs, à la gestion des parcours professionnels...

5. Extensions possibles dans la qualification :
Gestion de l'informatique interne.

6. Classement :
- maîtrise, échelon correspondant au contenu de la qualification : 23 ;
- échelons majorés accessibles : 24 et 25 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou titre suivants, correspondant au domaine d'activité :
- brevet de technicien supérieur, ou titre ou diplôme de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers qualifications de :
- cadre technique (fiche Z.C.I.1) ;
- cadre expert, adjoint au chef de service (fiche Z.C.II.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

Z.C.I.1 CADRE TECHNIQUE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Cadre technique.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :
Le cadre technique exerce dans les domaines relevant de sa spécialité des responsabilités limitées, précisées par son responsable hiérarchique.
Il peut assister ce responsable dans ses fonctions de commandement.

4. Contenu de la qualification :
Les activités sont celles attribuées au cadre expert (voir fiche Z-9 assistant de chef de service - cadre expert) mais pour seulement certaines d'entre elles, et dans une moindre responsabilité, dans le cadre d'une « définition de fonction contractuelle ».
Cette qualification s'adresse généralement à de jeunes diplômés pendant 18 mois après un diplôme ouvrant droit à ce classement, ou à des salariés promus en position cadre.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :
- cadres : niveau I, sur degrés A, B ou C ;
- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou titre suivants, correspondant au domaine d'activité :
- licence ou titre ou diplôme de niveau équivalent ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la fonction de :
- cadre expert, adjoint au chef de service (fiche Z.C.II.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

Z.C.II.1 CADRE EXPERT ADJOINT AU CHEF DE SERVICE

En vigueur étendu

1. Dénominations de la qualification (selon le cas) :
Cadre expert.
Adjoint au chef de service.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z /50-1Z / 50-2Z / 50-3B /50-4Z / 50-5Z /52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 81-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :
L'adjoint au chef de service assure deux types d'activités qui se répartissent différemment selon la taille et l'organisation de l'entreprise, ce qui déterminera le choix de la dénomination :
- l'ensemble des activités concourant à la réalisation des objectifs du service, éventuellement sous l'autorité du chef d'entreprise lui-même ;
- en appui d'un responsable hiérarchique, la gestion et le suivi de la totalité ou d'une partie de l'activité du service, ainsi que l'animation de l'équipe qui y est affectée.
Le cadre expert exerce dans les domaines techniques, administratifs, commerciaux ou humains des responsabilités dans le cadre de missions permanentes ou limitées, impliquant de fortes connaissances fondamentales, sans pour autant entraîner un commandement sur une équipe importante. Il peut être appelé à participer au comité de direction.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives à l'objet même du service :
- toutes activités visant la réalisation des actes commerciaux et/ou administratifs qui contribuent à la performance du service et à la qualité des prestations.
B. - Activités assurées en appui de celles du responsable hiérarchique :
- appui aux membres du service dans leur activité ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- participation à la gestion des stocks ;
- participation à la mise en oeuvre et au suivi de plan d'actions ;
- participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs ;
- gestion des informations clients reçues sur internet ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :
- cadres : niveau II, sur degrés A, B ou C ;
- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou titre suivants, correspondant au domaine d'activité :
- licence ou titre ou diplôme de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- chef de service (fiche Z.C.III.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

Z.C.III.1 CHEF DE SERVICE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Chef de service.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :
Le chef de service assure, avec l'aide de collaborateurs, la responsabilité d'une activité spécifique de l'entreprise, ainsi que l'encadrement de(s) l'équipe(s) chargée(s) de la réalisation de cette activité.

4. Contenu de la qualification :
Ses activités sont définies par un cadre de niveau IV ou par le chef d'entreprise lui-même.
A. - Activités relatives au développement :
- développement de l'activité et de la productivité du service élaboration et mise en oeuvre d'actions sur ces objectifs ;
- collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise.
B. - Activités relatives au management :
Toutes activités relatives à l'organisation et à l'animation de(s) l'équipe(s) :
- définition et suivi des objectifs des collaborateurs ;
- organisation fonctionnelle du service ;
- encadrement des collaborateurs : participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs, aux modalités de rémunération, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée...
Le chef de service s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de qualité, de droit du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.
C. - Activités relatives à l'organisation et à la gestion :
- suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité ;
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au service ;
- élaboration et suivi du budget ;
- participation à la gestion financière de l'activité ;
- établissement et suivi des relations avec les fournisseurs, les clients, négociation des conditions d'achat et de vente ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :
- cadres : niveau III, sur degrés A, B ou C ;
- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou titre suivants, correspondant au domaine d'activité :

- licence ou titre ou diplôme de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la fonction de :
- cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.
Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

Z.C.IV.1 CADRE DIRIGEANT

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Cadre dirigeant.
Cette dénomination est obligatoirement accompagnée d'un intitulé d'emploi choisi par l'entreprise (ex. : directeur commercial, directeur financier ...).

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :
Le cadre dirigeant encadre un ensemble d'activités diversifiées. Il assure le management d'un ou plusieurs services importants, dans le cadre de l'entreprise elle-même, ou de plusieurs sites ou établissements.
Sa place dans la hiérarchie lui donne le commandement sur un ou plusieurs cadres dont il contrôle et oriente les activités.

4. Contenu de la qualification :
Activités relatives au management de l'entreprise :
- définition avec les dirigeants de l'entreprise, des objectifs généraux dans les domaines qui lui sont confiés par sa définition de fonction contractuelle ;
- définition des stratégies devant conduire à la réussite de ces objectifs ;
- attribution à chaque service ou site sous sa responsabilité, d'objectifs personnalisés et de plans d'actions ;
- animation et management de l'encadrement dans la réalisation et le suivi de leurs activités ;
- négociation avec les partenaires importants de l'entreprise ;
- représentation éventuelle de l'entreprise sur mandat précis, au sein des instances représentatives du personnel, comme dans les instances judiciaires, professionnelles ou locales.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :
- cadres : niveau IV, sur degrés A, B ou C ;
- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou titre suivants, correspondant au domaine d'activité :
- licence ou titre ou diplôme de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

RNQSA et du RNC - Actualisation Accord du 15 mai 2007

CNPA ;

FFC ;

FNAA ;

FNCRM ;

UNIDEC ;

PP ;

GNESA ;

SNCTA,

CGT ;
CGT-FO ;
CFTC ;
CSNVA ;

FM CGC ;
CFE-CGC métallurgie;
FGMM-CFDT.

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,

Vu les articles L. 132-12, 1er alinéa, du code du travail, relatif à la révision quinquennale des classifications ;

Vu l'article 1.23 de la convention collective, relatif aux qualifications professionnelles ;

Vu l'accord paritaire national du 20 janvier 2004 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP) ;

Vu la délibération paritaire n° 2-04 relative à l'actualisation du répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) et du répertoire national des certifications (RNC) ;

Vu l'article 17 de l'accord paritaire national du 30 juin 2004, instituant un observatoire prospectif des métiers et des qualifications auprès de l'ANFA,

Considérant la volonté des partenaires sociaux de pérenniser le dispositif de mise à jour continue du RNQSA mis en place par l'avenant n° 35 du 6 décembre 2002, au vu des 5 premières années d'expérimentation, et à cette fin :

- de préciser les conditions et les modalités d'examen des demandes de création, de modification ou de suppression de qualifications ;

- d'accélérer et de sécuriser les procédures qui conduisent à l'actualisation du RNQSA ;

Considérant leur souhait de rappeler à cette occasion :

- que les appellations d'emplois en usage dans les entreprises, les groupes ou les réseaux ne peuvent présenter qu'un caractère complémentaire par rapport aux qualifications spécifiques déterminées sur le plan national et paritaire, conformément aux dispositions de l'article 1.23 b de la convention collective ;

- qu'il est opportun d'éviter toute prolifération de qualifications non justifiées au regard des objectifs qu'ils s'étaient fixés en signant l'avenant n° 35 ;

- que l'intérêt des entreprises et des salariés de la profession commande d'établir et d'utiliser paritairement une grille d'analyse identique pour examiner toute demande de création d'une qualification nouvelle, tant pour les études préliminaires réalisées par l'Observatoire visé ci-dessus que pour les décisions prises par la commission paritaire nationale,

conviennent de ce qui suit :

I.- PROCESSUS DE MODIFICATION DU RNQSA

Dépôt des demandes

Article 1
En vigueur étendu

Toute demande de modification du RNQSA (création, modification ou suppression d'une ou plusieurs fiches de qualification) doit être déposée par l'organisation professionnelle ou syndicale de salariés intéressée auprès du secrétariat de la commission paritaire nationale (CPN), au cours du 4e trimestre.
Cette demande comporte obligatoirement :
- un argumentaire justifiant la demande ;
- lorsqu'il s'agit d'une demande de modification, la fiche de qualification concernée comportant les modifications souhaitées ;
- lorsqu'il s'agit d'une demande de création, les indications relatives aux points 1 (dénomination), 3 (objet), 4 (contenu) et 6 (classement) de la qualification envisagée.
Il est accusé réception de chaque dossier déposé au secrétariat de la CPN, l'avis indiquant si ce dossier est complet en vue de sa réception telle que visée à l'article 2.

Réception des demandes

Article 2
En vigueur étendu

Un exemplaire de chaque dossier complet reçu au plus tard le 31 décembre est expédié à chaque organisation membre de la CPN, en vue de son examen par les partenaires sociaux.
Un point de l'ordre du jour de la réunion de janvier de la CPN est réservé à cet examen. A l'issue de cet examen en séance, en présence d'un représentant de l'ANFA, il est décidé pour chaque demande :
- soit d'en accepter le principe sans enquête d'opportunité ;
- soit de la transmettre à l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications (OPMQ) pour enquête d'opportunité ;
- soit de la rejeter.
Une délibération paritaire indique la décision prise pour chaque demande. Dans le cas d'une demande d'enquête d'opportunité, la demande est suffisamment explicite pour orienter les travaux de l'OPMQ.

Instruction des demandes

Article 3
En vigueur étendu

a) Instruction sans enquête d'opportunité
Les demandes acceptées sont instruites sans délai par l'ANFA, qui réunit un groupe de travail spécifique composé de spécialistes désignés par les organisations concernées. A l'issue de cette consultation, l'ANFA transmet au secrétariat de la CPN les projets de fiches de qualification tels qu'issus des travaux du groupe de travail paritaire. Ces projets de fiches sont accompagnés, le cas échéant, des propositions d'aménagements des autres fiches de la filière considérée, lorsque le groupe de travail paritaire estime que la modification demandée nécessite de tels aménagements.
b) Instruction avec enquête d'opportunité
Les demandes transmises à l'OPMQ pour enquête d'opportunité font l'objet d'un accusé de réception par l'ANFA, qui précise la date estimée de la remise du rapport.
Enquête réalisable dans les délais de la CPN d'avril
Dans ce cas, le rapport d'enquête est adressé par l'ANFA aux organisations membres de la CPN, au moins 2 semaines à l'avance, en vue de sa réunion du mois d'avril. A l'issue de l'examen paritaire de ce rapport, la CPN décide :
- soit de ne pas y donner suite ;
- soit d'inviter l'ANFA à réaliser le ou les projets de fiches de qualifications correspondant aux résultats de l'enquête, puis à réunir, pour examiner ces projets, un groupe de travail spécifique composé de spécialistes désignés par les organisations concernées.
A l'issue de cet examen technique, et au plus tard dans les 3 semaines qui précèdent la date de la CPN de juin, l'ANFA adresse les projets de fiches au secrétariat de la CPN en vue de la décision paritaire visée à l'article 4.
Enquête non réalisable dans les délais de la CPN d'avril
Dans ce cas, le rapport d'enquête devra être remis au secrétariat de la CPN au plus tard à la fin du 3e trimestre, qui le diffusera aux organisations membres de la CPN de façon qu'elles puissent le prendre en compte, si elles le souhaitent, lors du dépôt de leurs demandes au 4e trimestre, conformément aux dispositions de l'article 1er.

Décisions paritaires sur le RNQSA

Article 4
En vigueur étendu

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 CPN du mois de juin.
A cette fin, le secrétariat de la CPN adresse aux organisations professionnelles et syndicales de salariés, 2 semaines avant la date de cette réunion de juin, l'ensemble des projets de fiches transmis par l'ANFA.

Article 5
En vigueur étendu

L'accord pris en juin de chaque année pour l'actualisation du RNQSA indique qu'il entrera en vigueur au 1er janvier de l'année suivante, sous réserve de son extension par arrêté ministériel. Le dépôt légal de l'accord et la demande d'extension sont effectués dans les meilleurs délais, de telle sorte que l'information des entreprises et des salariés puisse être assurée avant l'application du nouveau millésime du RNQSA.

II.- PROCESSUS DE MODIFICATION DU RNC

Propositions de modifications

Article 6
En vigueur étendu
Le Répertoire national des certifications reconnues par la branche (RNC) est annexé à la convention collective, conformément à son article 1.23 bis. L'ANFA est habilitée à transmettre aux partenaires sociaux les propositions de mise à jour qui résultent notamment des créations, des modifications et des suppressions de diplômes de l'éducation nationale et de CQP. A cette effet, l'ANFA transmet au secrétariat de la CPN, au moins 1 fois par an et au plus tard le 15 mai, une proposition d'actualisation des 8 séries du RNC.

Décisions paritaires sur le RNC

Article 7
En vigueur étendu

Les décisions de mise à jour du RNC sont prises par accord paritaire national négocié et conclu lors de la CPN du mois de juin. A cette fin, le secrétariat de la CPN adresse aux organisations professionnelles et syndicales de salariés, 15 jours avant la date de cette réunion de juin, les propositions transmises par l'ANFA.
Les mentions de CQP (ou les suppressions de mentions de CQP) qui apparaissent dans les fiches de qualifications créées ou modifiées en application de l'article 4 sont transcrites d'office dans l'accord de mise à jour du RNC.
Les diplômes, titres et CQP supprimés du RNC ne peuvent être maintenus dans la série 8 plus de 3 ans après leur suppression.

Application des modifications du RNC

Article 8
En vigueur étendu

L'accord pris en juin de chaque année pour l'actualisation du RNC indique qu'il entrera en vigueur au 1er janvier de l'année suivante, sous réserve de son extension par arrêté ministériel. Le dépôt légal de l'accord et la demande d'extension sont effectués dans les meilleurs délais, de telle sorte que l'information des entreprises et des salariés puisse être assurée avant l'application du nouveau millésime du RNC.

III.- MODALITÉS D'EXAMEN DES DEMANDES DE MODIFICATION DU RNQSA

Principe de lisibilité du RNQSA

Article 9
En vigueur étendu

Afin de respecter les principes et définitions de l'article 1. 23 de la convention collective relatif aux qualifications professionnelles, l'examen par la CPN des demandes de création, de modification ou de suppression d'une qualification tiendra compte des éléments visés aux articles 10 à 14 ci-après. Il en ira de même de toutes études préalables demandées à l'ANFA, et notamment des enquêtes d'opportunité visées à l'article 3, transmises à l'OPMQ.

Homogénéité du RNQSA

Article 10
En vigueur étendu

L'ensemble des activités constitutives d'une qualification dont la création est sollicitée doit constituer un ensemble homogène au regard de la filière considérée au sein du panorama des qualifications tel qu'il figure en tête de l'annexe RNQSA de la convention collective. Il doit également permettre d'identifier avec précision l'emploi concerné.

Identité des qualifications professionnelles

Article 11
En vigueur étendu

L'objet d'une qualification doit présenter un caractère autonome, et son contenu doit être suffisamment spécifique pour permettre de conserver cette autonomie.

Spécificité des métiers des services de l'automobile

Article 12
En vigueur étendu

Une qualification de branche spécifique au sens de l'article 1. 23 b, dont la création est sollicitée, doit être propre à l'une ou l'autre des activités relevant du champ d'application professionnel de la convention collective. Il doit pouvoir être constaté qu'elle n'existe dans aucun autre secteur professionnel.

Importance quantitative des qualifications

Article 13
En vigueur étendu

Une qualification dont la création est sollicitée doit correspondre à un nombre d'emplois significatif au sein de la filière considérée.

Pérennité des qualifications

Article 14
En vigueur étendu

Il doit pouvoir être constaté, préalablement à l'inscription d'une nouvelle qualification dans le RNQSA, que la pérennité de cette qualification est assurée. Ce constat peut découler soit de l'existence avérée d'une qualification qui répond aux exigences ci-dessus mais non encore inscrite dans le RNQSA, soit de l'assurance donnée par une enquête d'opportunité qu'une qualification récemment apparue va se développer dans les prochaines années.

IV.- APPLICATION DE L'ACCORD

Adaptation des dispositions conventionnelles antérieures

Article 15
En vigueur étendu

Au 1er alinéa de l'article 6 « Suppression d'un CQP » de l'accord paritaire national du 20 janvier 2004 relatif aux CQP, les mots « une délibération paritaire » sont remplacés par : « un accord paritaire national ». Le 2e alinéa de ce même article 6 est abrogé.
La délibération n° 2-04 du 20 janvier 2004 relative à l'actualisation du RNQSA et des CQP est abrogée. Le processus d'actualisation des CQP fera l'objet d'une délibération paritaire spécifique, prise en application de l'accord paritaire national sur les CQP susvisé.

Application directe du présent accord

Article 16
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord ne pourront faire l'objet d'aucune adaptation par accord d'entreprise ou d'établissement.

Entrée en vigueur

Article 17
En vigueur étendu
Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.
Sous réserve de son extension, le présent accord s'appliquera dans les conditions suivantes :
- les éventuels rapports d'enquête d'opportunité à venir (art. 3, dernier alinéa) seront remis au plus tôt à la fin du 3e trimestre 2007 ;
- les demandes de modification du RNQSA (art. 1er) destinées à prendre effet au 1er janvier 2009 devront être déposées au cours du 4e trimestre 2007 ;
- les demandes de mise à jour du RNQSA et du RNC seront instruites selon les prescriptions du présent accord, au cours du 1ersemestre 2008, en vue des décisions paritaires à prendre en juin 2008 ;
- l'accord conclu en juin 2008 portera sur l'ensemble des fiches du RNQSA ; il entrera en vigueur, après son extension ministérielle, le 1erjanvier 2009 ;
- les accords conclus à partir de 2009 ne porteront que sur les fiches créées, modifiées ou supprimées par rapport à l'édition annuelle précédente.

Mise à jour des certifications reconnues par la branche Délibération n° 11-07 du 20 décembre 2007

L'UNIDEC ;

Le conseil national des professions de l'automobile (CNPA) ;

La FFC ;

La FNAA ;

Les professionnels du pneu ;

La FNCRM,

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

La CGT-FO ;

La CSNVA ;

La CFDT,

En vigueur non étendu
Vu les articles 1. 22 a et 1. 23 a et b de la convention collective,
Vu la délibération paritaire n° 2-04 relative à l'actualisation du RNQSA et des CQP ;
Vu les référentiels des CQP récemment créés, en application de l'accord paritaire national du 20 janvier 2004 ;
Vu les propositions d'actualisation du RNC des services de l'automobile formulées par l'ANFA ;
Vu la nécessité de transcrire dans le RNQSA la mention des certifications actualisées dans le RNC,
il a été convenu ce qui suit :
1. Le répertoire national des certifications des services de l'automobile ci-annexé, mis à jour à la date du 1er janvier 2008, se substitue à celui annexé à la délibération paritaire n° 8-06 du 15 décembre 2006.
2. La rubrique « Modes d'accès à la qualification » des 46 fiches de qualification ci-jointes est rectifiée, pour tenir compte des CQP nouveaux ou en cours de création ainsi que des modifications d'intitulé de certains diplômes (les modifications apparaissent en italique gras).
3. La présente délibération, établie en 3 exemplaires originaux, sera déposée dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Fait à Suresnes, le 20 décembre 2007.

(Suivent les signatures.)

RÉPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS

En vigueur non étendu

Série 1

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 3.
Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :
- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.
Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.
CAP maintenance des véhicules automobiles :
- option véhicules particuliers ;
- option véhicules industriels ;
- option motocycles.
CAP carrosserie réparation.
CAP peinture en carrosserie.
CAP vendeur-magasinier en pièces de rechange et équipements automobiles.
CAP employé de vente spécialisé, option C : service à la clientèle.
BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « véhicules particuliers » ou « véhicules industriels » ou « motocycles ».
BEP carrosserie.
BEP vente action marchande.
BEP métiers du secrétariat.
BEP métiers de la comptabilité.
BEPECASER (Brevet pour l'exercice de la profession d'enseignant de la conduite automobile et de la sécurité routière).
CQP Opérateur service rapide.
CQP Mécanicien de maintenance automobile.
CQP Mécanicien de maintenance motocycles.
CQP Mécanicien cycles.
CQP Opérateur maintenance pneumatiques VI.
CQP Mécanicien collision.
CQP Tôlier ferreur.
CQP Peintre préparateur.
CQP Magasinier.
CQP Opérateur préparation véhicules.
CQP Opérateur station-service.
CQP Dépanneur-remorqueur VL.
CQP Démonteur automobile.

Série 2

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 6.
Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :
- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.
Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.
Mention complémentaire au CAP ou au BEP : réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques.
Mention complémentaire au CAP ou au BEP : maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements.
Mention complémentaire au CAP ou au BEP : maintenance des systèmes embarqués de l'automobile.
Bac professionnel : maintenance des véhicules automobiles (préparé sous statut scolaire) :
- option : voitures particulières ;
- option : véhicules industriels ;
- option : motocycles.
Bac professionnel carrosserie, option réparation (préparé sous statut scolaire).
Bac professionnel vente (préparé sous statut scolaire).
Bac professionnel secrétariat (préparé sous statut scolaire).
Bac professionnel comptabilité (préparé sous statut scolaire).
Bac professionnel commerce (préparé sous statut scolaire).
BEPECASER avec mention « groupe lourd » ou « 2 roues ».
CQP Démonteur automobile spécialiste.
CQP Opérateur spécialiste service rapide.
CQP Mécanicien spécialiste automobile.
CQP Mécanicien spécialiste motocycles.
CQP Tôlier spécialiste.
CQP Peintre spécialiste.
CQP Magasinier vendeur PRA/Conseiller de vente PRA/Vendeur boutique PRA.
CQP Opérateur spécialiste maintenance pneumatiques VI.

CQP Dépanneur-remorqueur PL.
CQP Mécanicien spécialiste cycles.
CQP Rénovateur VO.

Série 3

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 9.
Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :
- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.
Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.
Bac professionnel maintenance des véhicules automobiles (préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue) :
- option : voitures particulières ;
- option : véhicules industriels ;
- option : motocycles.
Bac professionnel carrosserie, option réparation (préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue).
Bac professionnel vente (préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue).
Bac professionnel secrétariat (préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue).
Bac professionnel comptabilité (préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue).
Bac professionnel commerce (préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue).
Brevet de maîtrise mécanicien réparateur automobile.
Brevet de maîtrise électricien-électronicien spécialiste en automobile.
Brevet de maîtrise mécanicien réparateur de cycles et motocycles.
Brevet de maîtrise tôlier en carrosserie de véhicules automobiles.
Brevet de maîtrise peintre en carrosserie.
Titre de l'EPCRA commercial en automobile.
CQP Technicien électronicien-électricien automobile.
CQP Contrôleur technique.
CQP Technicien confirmé motocycles.
CQP Conseiller technique cycles.
CQP Tôlier confirmé.
CQP Peintre confirmé.
CQP Magasinier vendeur confirmé PRA/Conseiller de vente confirmé PRA/Vendeur boutique confirmé PRA.
CQP Vendeur itinérant PRA.
CQP Vendeur.
CQP Démonteur automobile confirmé.

Série 4

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 12.
Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :
- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.
Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.
CQP Carrossier-peintre.
CQP Technicien expert après-vente automobile.

Série 5

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 20.
Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :
- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.
Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.
BTS après-vente automobile :
- option : véhicules particuliers ;
- option : véhicules industriels ;
- option : motocycle.
BTS assistant de direction.
BTS assistant gestion de PME-PMI.
BTS comptabilité et gestion des organisations.
Titre de l'ESCRA gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile.
BTS négociation et relation client
BTS management des unités commerciales.
BTS ventes et productions touristiques.
DUT gestion des entreprises et des administrations :
- option finances, comptabilité ;
- option gestion appliquée aux petites et moyennes organisations (GAPMO).
DUT techniques de commercialisation.
DUT gestion logistique et transport.
BAFM (Brevet d'aptitude à la formation des moniteurs).
Titre de l'ANFA vendeur automobile.
CQP Vendeur confirmé véhicules industriels.
CQP Réceptionnaire après-vente.

CQP Chef d'équipe atelier.
CQP Chef d'équipe ventes PRA.
CQP Chef de secteur vente itinérante PRA.
CQP Chef d'équipe préparation livraison.
CQP Chef de station.
CQP Agent de sécurité qualité en démontage automobile.

Série 6

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 23.
Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :
- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.
Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.
CQP Attaché commercial automobile.
CQP Attaché commercial sociétés.
CQP Attaché commercial véhicules industriels.
CQP Gestionnaire d'atelier, contremaître d'atelier.
CQP Gestionnaire PRA.

Série 7

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur le niveau I A.
Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur ce niveau dès lors :
- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.
Le classement du salarié sur le niveau et le degré de classement appropriés sera effectué conformément aux prescriptions des articles 5-02 et 5-03 de la convention collective.
Titre de l'ISCAM responsable commercial de la distribution automobile.
Licence, ou diplôme de niveau équivalent, ou titre homologué au niveau II (de la nomenclature de l'Education nationale), dans les domaines des sciences et techniques correspondant aux qualifications de branche (niveaux I à IV du RNQSA).
Licence professionnelle : maintenance des systèmes pluritechniques, option « organisation et management des services de l'automobile ».
BADGE ESSCA-GNFA : management de la distribution et des services automobiles.
Master de l'ESSCA : spécialisation management des réseaux automobiles.
DCG (diplôme en comptabilité et gestion).
CQP Conseiller des ventes automobile.
CQP Conseiller des ventes sociétés.
CQP Conseiller des ventes véhicules industriels.
CQP Cadre technique d'atelier.
CQP Cadre technique PRA.
CQP Chef après-vente.
CQP Adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier.
CQP Adjoint au chef des ventes.
CQP Chef des ventes PRA.
CQP Adjoint au chef des ventes PRA ou responsable de magasin.
CQP Chef des ventes.

Série 8

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.
Mention complémentaire mise au point électricité électronique automobile
Bac sciences et techniques tertiaires comptabilité et gestion.
Bac sciences et techniques tertiaires action commerciale et administrative.
Bac sciences et techniques tertiaires action et communication commerciale.
Titre de l'ESCRA responsable de clientèle automobile.
Titre de l'ISCAM cadre commercial de la distribution automobile.
BTS maintenance, après-vente automobile.
Licence professionnelle maintenance des systèmes pluritechniques, option « management de l'après-vente automobile ».
DECF (diplôme d'études comptables et financières).
CQP Réparateur spécialiste motocycle.
CQP Conseiller technique et commercial cycle.
CQP Vendeur en pièces de rechange et accessoires.
CQP Vendeur automobile confirmé.

FICHES DE QUALIFICATION RECTIFIEES

A-3.1 MÉCANICIEN DE MAINTENANCE AUTOMOBILE MÉCANICIEN DE MAINTENANCE VÉHICULES INDUSTRIELS MÉCANICIEN DE MAINTENANCE MOTOCYCLES

En vigueur non étendu
A-3.1
MÉCANICIEN DE MAINTENANCE AUTOMOBILE

MÉCANICIEN DE MAINTENANCE VÉHICULES INDUSTRIELS
MÉCANICIEN DE MAINTENANCE MOTOCYCLES

1. Dénominations de la qualification (selon le cas) :
- mécanicien de maintenance automobile ;
- mécanicien de maintenance véhicules industriels ;
- mécanicien de maintenance motocycles.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 71-1Z.

3. Objet de la qualification :
Réalisation d'activités :
Cas des VP et motocycles :
- de maintenance des véhicules.
Cas des véhicules industriels :
- de maintenance des véhicules et équipements.

4. 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 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 industriels :
- préparation des véhicules aux contrôles périodiques (par utilisation de check list) ;
- entretien d'équipements spécifiques (hayons, malaxeurs, grues de manutention...).
Secteur motocycles :
- assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs, visant la préparation à la route ;
- contrôle et essai des VO ;
- pose d'accessoires sur véhicules prééquipés ou non.

5. 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.

6. 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 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile VP, VI ou motocycles selon le cas :
- CAP maintenance des véhicules automobiles, option VP ou VI ou motocycles, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « véhicules particuliers » ou « véhicules industriels » ou « motocycles », complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- CQP Mécanicien de maintenance automobile ;
- CQP Mécanicien de maintenance motocycles ;
- CQP Mécanicien de maintenance véhicules industriels, en cours de création (2008) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- mécanicien spécialiste automobile, mécanicien spécialiste motocycle, mécanicien spécialiste VI (fiche A-6.1) ;
- opérateur spécialiste service rapide (fiche A-6.3).
Transversale :

Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

A-6.1 MÉCANICIEN SPÉCIALISTE AUTOMOBILE MÉCANICIEN SPÉCIALISTE VÉHICULES INDUSTRIELS MÉCANICIEN SPÉCIALISTE MOTOCYCLES

En vigueur non étendu

A-6.1
MÉCANICIEN SPÉCIALISTE AUTOMOBILE
MÉCANICIEN SPÉCIALISTE VÉHICULES INDUSTRIELS
MÉCANICIEN SPÉCIALISTE MOTOCYCLES

1. Dénominations de la qualification (selon le cas) :
- mécanicien spécialiste automobile ;
- mécanicien spécialiste véhicules industriels ;
- mécanicien spécialiste motocycles.
2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-4Z / 50-3B.
3. Objet de la qualification :
Réalisation d'activités de maintenance préventive et corrective :
Cas des VP et motocycles :
- des véhicules.
Cas des véhicules 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 VO, ou de carrosserie-peinture.
4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective des véhicules :
- 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 industriels :
- maintenance et réfection d'organes d'équipements ;
- pose d'équipements spécifiques (hayons, groupes hydrauliques...) ;
- réalisation ponctuelle d'aménagements spécifiques (incluant les techniques de soudage et d'assemblage).
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.
5. 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 VI).
6. 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 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).
7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile VP, VI ou motocycles selon le cas :
- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ou « VI » ou « motocycles », complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « véhicules particuliers » ou « véhicules industriels » ou « motocycles », complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- mention complémentaire :
- réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques ;
- ou maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements ;

- ou mise au point électricité et électronique automobile ;
- bac professionnel maintenance des véhicules automobiles option « VP » ou « VI » ou « motocycles » selon le cas (préparé sous statut scolaire) ;
- CQP Mécanicien spécialiste automobile ;
- CQP Mécanicien spécialiste motocycles ;
- CQP Mécanicien spécialiste véhicules industriels, en cours de création (2008) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).
8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- technicien confirmé mécanique automobile, technicien confirmé mécanique véhicules industriels (fiche A-9.1) ;
- technicien électricien-électronicien automobile, technicien confirmé véhicules industriels, technicien confirmé motocycles (fiche A-9.2).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

A-6.2 ÉLECTRICIEN SPÉCIALISTE AUTOMOBILE ÉLECTRICIEN SPÉCIALISTE VÉHICULES INDUSTRIELS

En vigueur non étendu

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :
- électricien spécialiste automobile ;
- électricien spécialiste VI.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-3B.

3. Objet de la qualification :
Réalisation d'interventions portant sur les systèmes électriques et électroniques des véhicules, incluant un diagnostic de premier niveau de complexité.
Cas des véhicules industriels : les interventions portent sur les systèmes électriques et électroniques des véhicules et équipements.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- interventions portant sur les systèmes électriques et électroniques assurant la conduite, le confort et la sécurité des véhicules et équipements ;
- interventions sur circuit de charge et démarrage :
- diagnostic, dépose-pose, contrôle et réglage des machines tournantes (alternateurs, démarreurs) ;
- réparation de faisceaux électriques ;
- entretien courant et périodique des véhicules ;
- pose d'accessoires sur véhicules.
Les interventions mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de démarches et de procédures prédéfinies. Elles nécessitent la capacité d'interprétation des grandeurs physiques ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements de contrôle (multimètre, pince ampèremétrique...).
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 :
- pose et maintenance d'équipements spécifiques (hayons élévateurs, chauffage autonome...) ;
- interventions sur véhicules de transport de marchandises dangereuses (ADR).

5. Extensions possibles dans la qualification :
- dépannage et, ponctuellement, remorquage de véhicules (selon le cas : VL ou VI) ;
- interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV.

6. 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 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile VP ou VI, selon le cas :
- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ou « VI », complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « VP » ou « VI », complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- mention complémentaire mise au point électricité et électronique automobile ;
- bac professionnel maintenance des véhicules automobiles options « VP » ou « VI » (préparé sous statut scolaire) ;
- CQP Electricien spécialiste automobile, en cours de création (2008) ;
- CQP Electricien spécialiste véhicules industriels, en cours de création (2008) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- technicien électricien électronicien automobile, technicien confirmé VI (fiche A-9.2) ;
- technicien confirmé mécanique automobile (fiche A-9.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

A-6.5 MÉCANICIEN SPÉCIALISTE CYCLES

En vigueur non étendu

1. Dénomination de la qualification :
Mécanicien spécialiste cycles.

2. Secteurs d'activité :
50-3B / 50-4Z / 52-4W / 52-7H.

3. Objet de la qualification :
Réalisation d'activités de maintenance des cycles incluant le conseil à la clientèle.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques et commerciales :
- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et périodique des cycles.
Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés :
- conseils d'utilisation à la clientèle ;
- assemblage et réglage des cycles neufs et occasions, visant la préparation à la route ;
- réalisation de ventes additionnelles de produits et services.
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 d'utilisation à la clientèle.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité, portant sur les deux roues motorisés.

6. 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 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile ou motocycle :
- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « motocycles », complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « motocycles », complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- CQP Mécanicien spécialiste cycles ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- conseiller technique cycle (fiche A-9.5).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

A-9.1 TECHNICIEN CONFIRMÉ MÉCANIQUE AUTOMOBILE TECHNICIEN CONFIRMÉ MÉCANIQUE VÉHICULES INDUSTRIELS

En vigueur non étendu

1. Dénomination de la qualification :
- technicien confirmé mécanique automobile ;
- technicien confirmé mécanique VI.
2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-3B.
3. Objet de la qualification :
Réalisation de toutes activités de maintenance préventive et corrective :
Cas du VP :
- portant sur ensembles mécaniques du véhicule.
Cas du VI :
- portant sur ensembles mécaniques et équipements.
4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- diagnostic, dépose-pose, contrôle d'ensembles mécaniques ;
- réparation et réfection des moteurs thermiques, des organes de transmission (boîtes de vitesse, différentiels...) ;
- contrôle et réglage des trains roulants ;
- maintenance des circuits de climatisation ;
- 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 oeuvre 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'OR...
C. - Particularités VI :
- interventions sur systèmes pneumatiques et hydrauliques assurant la conduite, le confort et la sécurité des véhicules (freinage, suspension, direction, assistance...) ;
- identification des modes opératoires relatifs à la pose d'équipements spécifiques (hayons, groupes hydrauliques...) et à l'aménagement du véhicule ;
- réalisation des interventions ;
- diagnostic, maintenance et réfection d'équipements spécifiques.
5. Extensions possibles dans la qualification :
- diagnostic et interventions sur systèmes électriques et électroniques du véhicule ;
- participation ponctuelle, en relais du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules ;
- dépannage ou remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas, VP ou VI) ;
- interventions sur véhicules électriques, hybrides et spécifiques ou sur systèmes GPL, GNV 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.
6. 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 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).
7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes, titre ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :
- brevet de maîtrise mécanicien réparateur automobile (cas du VP) préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue () ;
- bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ou « VI » selon le cas (préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue) ;
- CQP Technicien confirmé mécanique automobile, en cours de création (2008) ;
- CQP Technicien confirmé mécanique véhicules industriels, en cours de création (2008) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).
8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- technicien expert après-vente automobile, technicien expert après-vente VI (fiche A-12.2) ;
- réceptionnaire après-vente, chef d'équipe atelier (fiche A-20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

A-9.2 TECHNICIEN ÉLECTRICIEN ÉLECTRONICIEN AUTOMOBILE TECHNICIEN CONFIRMÉ VÉHICULES INDUSTRIELS TECHNICIEN CONFIRMÉ MOTOCYCLES

En vigueur non étendu

1. Dénominations de la qualification (selon le cas) :
- technicien électricien-électronicien automobile ;
- technicien confirmé véhicules industriels ;
- technicien confirmé motocycles.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-4Z / 50-3B.

3. Objet de la qualification :
Réalisation d'activités de maintenance portant sur :
Cas des véhicules industriels :
- les véhicules industriels et leurs équipements.
Cas du VP et du motocycle :
- moteurs thermiques et équipements périphériques ;
- l'ensemble des systèmes de conduite, confort et sécurité des véhicules.

4. 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 ou l'identification de démarches se rapportant à :
- l'établissement de diagnostics ;
- la mise en oeuvre 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'OR...
C. - Particularités véhicules industriels et motocycles :
Véhicules industriels :
- identification des processus de maintenance préventive ;
- maintenance et réfection d'organes, d'équipements ;
- 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 :
- assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs visant la préparation à la route ;
- réfection des VO, réalisation d'essais ;
- réfection d'ensembles ou d'organes mécaniques ;
- contrôle et intervention sur partie cycle.

5. 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 VI) ;
- interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL, GNV 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 VI : interventions portant sur systèmes de confort et d'agrément (autobus, autocar).
Secteur motocycles :
- accueil clientèle et restitution des véhicules.

6. 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 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes, titre ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile VP ou VI ou motocycle, selon le cas :
- bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ou « VI » ou « motocycles » selon le cas (préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue) ;
- brevet de maîtrise selon le cas (préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue) :
- mécanicien réparateur automobile ;
- ou électricien-électronicien spécialiste en automobile ;
- ou mécanicien réparateur de cycles et motocycles ;
- CQP Technicien électricien-électronicien automobile ou Technicien confirmé motocycles (selon le cas) ;
- CQP Technicien confirmé véhicules industriels, en cours de création (2008) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- technicien expert après-vente automobile, technicien expert après-vente VI, technicien expert après-vente motocycles (fiche A-12.2) ;
- réceptionnaire 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.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

A-12.2 TECHNICIEN EXPERT APRÈS-VENTE AUTOMOBILE TECHNICIEN EXPERT APRÈS-VENTE VÉHICULES INDUSTRIELS TECHNICIEN EXPERT APRÈS-VENTE MOTOCYCLES

En vigueur non étendu

1. Dénomination de la qualification :
- technicien expert après-vente automobile ;
- technicien expert après-vente véhicules industriels ;
- technicien expert après-vente motocycles.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :
Réalisation d'activités de maintenance portant sur :
Cas des véhicules 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.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- toutes activités de maintenance préventive et corrective des véhicules, portant sur :
- moteurs thermiques et équipements périphériques ;
- ensembles mécaniques ;
- systèmes électriques, électroniques, pneumatiques, hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité du véhicule ;
- pose d'accessoires sur véhicules ;
- interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV ou sur équipement nécessitant une habilitation (exemple : limiteur de vitesse dans le cas des véhicules industriels).
Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures et l'identification de démarches se rapportant à :
- l'établissement de diagnostics ;
- la mise en oeuvre 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 SAV ;
- participation à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise, tutorat de jeunes en formation alternée ;
- appui technique aux collaborateurs du SAV.
C. - Particularités véhicules industriels et motocycles :
C.1. Particularités véhicules industriels :
- identification des processus de maintenance préventive ;
- maintenance et réfection d'organes, d'équipements ;
- identification des modes opératoires relatifs à la pose d'équipements spécifiques (hayons, groupes hydrauliques...), à l'aménagement du véhicule.
- réalisation des interventions ;
- interventions portant sur systèmes de confort et d'agrément (autobus, autocar).
C.2. Particularités motocycles :
- accueil clientèle et restitution des véhicules ;
- contrôle et interventions sur partie cycle ;
- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Un seul échelon étant attribué à cette qualification, toute progression se traduit par une nouvelle qualification de classement supérieur.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu de la qualification : 12.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes, titres ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile VP ou VI selon le cas, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 :
- bac professionnel maintenance des véhicules automobiles option « VP » ou « VI » ou « motocycles » (selon le cas), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- brevet de maîtrise (selon le cas), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 :
- mécanicien réparateur automobile ;
- ou électricien-électronicien spécialiste en automobile ;
- ou mécanicien réparateur de cycles et motocycles ;
- CQP Technicien expert après-vente automobile ;
- CQP Technicien expert après-vente véhicules industriels, en cours de création (2008) ;
- CQP Technicien expert après-vente motocycles, en cours de création (2008) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- réceptionnaire après-vente, chef d'équipe atelier, chef d'équipe motocycles (fiche A-20.1) ;
- agent de maîtrise atelier (fiche A-20.2) ;
- gestionnaire d'atelier, contremaître d'atelier (fiche A-23.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

A-20.1 RÉCEPTIONNAIRE APRÈS-VENTE - CHEF D'ÉQUIPE ATELIER CHEF D'ÉQUIPE MOTOCYCLES

En vigueur non étendu

1. Dénominations de la qualification (selon le cas) :
- réceptionnaire après-vente ;
- chef d'équipe atelier ;
- chef d'équipe motocycles.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 52-4W / 52-7H.

3. Objet de la qualification :
Le réceptionnaire 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.

4. 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 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.
Particularités : le chef d'équipe motocycles.
En relais d'un responsable hiérarchique, le chef d'équipe motocycles réalise les activités suivantes :
- accueil de la clientèle et restitution des véhicules ;
- rédaction d'ordres de réparation.

5. 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 :
- 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.

6. 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 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :
- BTS après-vente automobile, option « VP », « VI » ou « motocycle » ;
- CQP Chef d'équipe atelier ;
- CQP Chef d'équipe motocycles, en cours de création (2008) ;
- CQP Réceptionnaire 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 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- gestionnaire d'atelier, contremaître d'atelier (fiche A-23.1) ;
- cadre technique d'atelier (fiche AC-1.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

A-20.2 AGENT DE MAÎTRISE ATELIER

En vigueur non étendu

1. Dénomination de la qualification :
Agent de maîtrise atelier.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z.

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

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- toutes activités de maintenance préventive et corrective des véhicules, portant sur :
- moteurs thermiques et équipements périphériques ;
- ensembles mécaniques ;
- systèmes électriques, électroniques, pneumatiques, hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité du véhicule ;
- pose d'accessoires sur véhicules ;
- interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV ou sur équipement nécessitant une habilitation (exemple : limiteur de vitesse dans le cas des véhicules industriels).
Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures et l'identification de démarches se rapportant à :
- l'établissement de diagnostics ;
- la mise en oeuvre 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 SAV ;
- participation à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise, tutorat de jeunes en formation alternée ;
- appui technique aux collaborateurs du SAV.
B.4. Fonction encadrement d'équipe(s) :
En relais d'un responsable hiérarchique, d'un chef d'équipe ou d'un réceptionnaire :
- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- proposition de forfaits, vente additionnelle de produits et services ;
- participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre d'actions promotionnelles.

6. 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 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes, titres ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :
- bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option VI, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- brevet de maîtrise, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 :
- mécanicien réparateur automobile ;
- ou électricien-électronicien spécialiste en automobile ;
- CQP Technicien expert après-vente automobile ;
- CQP Agent de maîtrise atelier, en cours de création (2008) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- gestionnaire d'atelier, contremaître d'atelier (fiche A-23.1) ;
- cadre technique d'atelier (fiche AC-1.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

A-23.1 GESTIONNAIRE D'ATELIER MAÎTRE D'ATELIER

En vigueur non étendu

1. Dénomination de la qualification (au choix) :
- gestionnaire d'atelier ;
- contremaître d'atelier.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 52-4W / 52-7H.

3. 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 :
1. 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.
2. 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.

4. 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 oeuvre 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 oeuvre d'actions promotionnelles ;
- traitement des réclamations, contribution à la gestion des litiges ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre 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.

5. 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.

6. 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 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants :
- BTS après-vente automobile (options « VP », « VI » ou « motocycle »), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- CQP Gestionnaire d'atelier, contremaître d'atelier ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers qualifications de :
- cadre technique d'atelier (fiche AC-1.1) ;
- adjoint au chef après-vente, responsable d'atelier (fiche AC-2.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

AC-1.1 CADRE TECHNIQUE D'ATELIER

En vigueur non étendu

1. Dénomination de la qualification :
Cadre technique d'atelier.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 52-4W / 52-7H.

3. Objet de la qualification :
Le cadre technique d'atelier assure des activités de gestion et d'organisation de l'après-vente.
Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :
1. Dans les entreprises dont le secteur après-vente est structuré en plusieurs pôles d'activité distincts : il assure la responsabilité d'un ou de plusieurs des pôles après-vente (atelier, service rapide, carrosserie-peinture...).
2. Lorsque l'activité après-vente de l'entreprise ne nécessite pas une organisation en pôles distincts, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.
Le cadre technique contribue au développement commercial de l'après-vente.
Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs agents de maîtrise.

4. 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 oeuvre d'actions correctives ;
- suivi des plans de maintenance des équipements, inventaire de l'outillage ;
- proposition de renouvellement des équipements ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- établissement, transmission et classement de tous documents internes, comptables ;
- contribution à l'élaboration et au suivi du budget ;
- établissement et suivi des relations avec les prescripteurs, les prestataires, les clients ;
- participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre d'actions promotionnelles ;
- traitement des réclamations, contribution à la gestion des litiges ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.
Le cadre technique d'atelier s'assure de l'application des démarches qualité, des méthodes de réparation, des règles d'hygiène et de sécurité à l'atelier, du respect de l'environnement.
B. - Activités relatives au management du secteur ou d'un ou des pôles de l'activité après-vente :
- suivi des objectifs ;
- appui aux collaborateurs de l'activité après-vente ;
- encadrement de collaborateurs : attribution de missions, tutorat de jeunes en formation alternée, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, etc.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :
- cadre : niveau I, sur degrés A, B ou C ;
- échelons majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience, de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants :
- licence professionnelle maintenance des systèmes pluritechniques, option « Organisation et management des services de l'automobile », complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- CQP Cadre technique d'atelier ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :

Vers qualifications de :
- adjoint au chef après-vente, responsable d'atelier (fiche AC-2.1) ;
- chef après-vente (fiche AC-3.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

AC-2.1 ADJOINT AU CHEF APRÈS-VENTE RESPONSABLE D'ATELIER

En vigueur non étendu
AC-2.1
ADJOINT AU CHEF APRÈS-VENTE
RESPONSABLE D'ATELIER

1. Dénomination de la qualification (au choix) :
- adjoint au chef après-vente ;
- responsable d'atelier.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :
L'adjoint au chef après-vente intervient en appui d'un responsable hiérarchique, qui est le chef après-vente.
Le responsable d'atelier réalise, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, les activités d'encadrement, d'organisation et de gestion du secteur après-vente.
Il assure le développement commercial de l'après-vente.
Il peut également avoir la responsabilité du SAV sur un site décentralisé.
Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs cadres de niveau I et/ou agents de maîtrise, ainsi que les autres salariés concourant à la réalisation de l'activité.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives au management du secteur après-vente :
- détermination et suivi des objectifs ;
- appui à l'encadrement du SAV ;
- encadrement de collaborateurs : attribution de missions, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.
L'adjoint au chef après-vente, le responsable d'atelier s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité, ainsi que du respect de l'environnement.
B. - Activités relatives à l'organisation et à la gestion de l'après-vente :
- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité, détermination d'actions correctives ;
- élaboration et suivi du budget annuel de l'activité ;
- participation à la gestion financière de l'activité après-vente (investissement en équipements, détermination des prix de vente...) ;
- organisation fonctionnelle d'atelier après-vente.
- participation au choix des équipements, suivi des plans de maintenance des équipements ;
- suivi des garanties ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur après-vente ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.
C. - Activités relatives au développement commercial de l'après-vente :
- développement de l'activité commerciale après-vente ;
- analyse de la concurrence ;
- élaboration et mise en oeuvre d'actions marketing ;
- prospection, développement de la clientèle grands comptes ;
- négociation des conditions d'achat et de vente auprès de prescripteurs, prestataires et clients grands comptes ;
- appui à la force de vente VN, VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :
- cadres : niveau II, sur degrés A, B ou C ;
- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants :
- licence professionnelle maintenance des systèmes pluritechniques, option « Organisation et management des services de l'automobile », complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;

- CQP Adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- chef après-vente (fiche AC-3.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

AC-3.1 CHEF APRÈS-VENTE

En vigueur non étendu

1. Dénomination de la qualification :
Chef après-vente.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :
Le chef après-vente assure les activités d'encadrement, d'organisation et de gestion de l'ensemble du secteur après-vente.
Il intervient dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises dans laquelle l'activité après-vente, du fait de son importance, peut être structurée en plusieurs pôles distincts (atelier, service rapide, carrosserie-peinture...).
Il assure également le développement commercial de l'après-vente.
Il a sous sa responsabilité l'ensemble des cadres et du personnel du secteur.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives au management du secteur après-vente :
- détermination et suivi des objectifs ;
- appui à l'encadrement du SAV ;
- encadrement de collaborateurs : attribution de missions, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.
Le chef après-vente s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité, ainsi que du respect de l'environnement.
B. - Activités relatives à l'organisation et à la gestion du secteur après-vente :
- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité, détermination d'actions correctives ;
- élaboration et suivi du budget annuel de l'activité ;
- participation à la gestion financière de l'activité après-vente (investissement en équipements, détermination des prix de vente...) ;
- organisation fonctionnelle de(s) atelier(s) après-vente ;
- participation au choix des équipements, suivi des plans de maintenance des équipements ;
- suivi des garanties ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur après-vente ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.
C. - Activités relatives au développement commercial de l'après-vente :
- développement de l'activité commerciale après-vente ;
- analyse de la concurrence ;
- élaboration et mise en oeuvre d'actions marketing ;
- prospection, développement de la clientèle grands comptes ;
- négociation des conditions d'achat et de vente auprès de prescripteurs, prestataires et clients grands comptes ;
- appui à la force de vente VN, VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :
- cadres : niveau III, sur degrés A, B ou C ;
- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants :
- licence professionnelle maintenance des systèmes pluritechniques, option « Organisation et management des services de l'automobile », complétée par une

pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- CQP Chef après-vente ;
- soit par obtention du BADGE ESSCA-GNFA Management de la distribution et des services automobiles ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- cadre dirigeant (fiche ZC-4.1), sous appellation spécifique d'entreprise.
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

C-3.1 HÔTESSE D'ACCUEIL CHARGÉ D'ACCUEIL

En vigueur non étendu

1. Dénomination de la qualification :
- hôtesse d'accueil ;
- chargé d'accueil.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :
Renseigner et orienter les clients vers le bon interlocuteur dans l'entreprise.

4. Contenu de la qualification :
- accueil du client ;
- orientation du client vers le bon interlocuteur dans l'entreprise ;
- recueil des messages clients à destination des conseillers des ventes, des collaborateurs de l'entreprise ;
- distribution de la documentation commerciale et premiers commentaires au client préalables à sa rencontre avec l'interlocuteur de l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- tenue du standard téléphonique ;
- réalisation d'activités administratives en relais des personnels de l'entreprise ;
- contribution à la réalisation des opérations promotionnelles de l'entreprise (journées portes ouvertes, etc.).

6. 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 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention du ou d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :
- CAP employé de vente spécialisé, option C « service à la clientèle » ;
- BEP vente action marchande ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- assistant de vente automobile, vendeur motocycles (fiche C-6.1) ;
- vendeur (fiche C-9.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

C-6.1 ASSISTANT DE VENTE AUTOMOBILE VENDEUR MOTOCYCLES

En vigueur non étendu

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :
- assistant de vente automobile ;
- vendeur motocycles.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :
L'assistant de vente automobile, vendeur(se) motocycles effectue un ensemble d'activités concourant à la commercialisation des véhicules (neufs ou occasions) et produits périphériques, ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion.
L'activité s'exerce essentiellement en hall d'exposition ; elle est centrée sur le renseignement du client et la présentation des véhicules.
La qualification « assistant de vente automobile » concerne des salariés n'ayant pas pouvoir pour négocier complètement une vente. Elle s'applique en particulier à des personnels en début de carrière qui doivent pouvoir être promus vendeurs après 12 mois de pratique dans cette activité.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités de commercialisation des produits et services :
Activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions :
- présentation des véhicules ;
- propositions de financement et de produits périphériques.
Activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :
- participation à l'estimation physique du véhicule d'occasion.
B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :
- gestion administrative des activités de commercialisation ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- participation à la mise en oeuvre d'actions commerciales (journées portes ouvertes...) ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
C. - Particularités de l'emploi :
Motocycles :
- commercialisation de véhicules, financements et produits périphériques dont accessoires et pièces de rechange ;
- information portant sur la réglementation en vigueur.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- livraison du véhicule au client ;
- prospection téléphonique ;
- gestion des informations clients reçues sur le net.

6. 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 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :
- CAP employé de vente spécialisé, option C « service à la clientèle », complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- BEP vente action marchande, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- bac professionnel vente (préparé sous statut scolaire) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- vendeur (fiche C-9.1) ;
- conseiller en financement (fiche C-12.1) ;
- vendeur automobile confirmé (fiche C-20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

C-12.1 CONSEILLER EN FINANCEMENT

En vigueur non étendu

1. Dénomination de la qualification :
Conseiller en financement.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :
Le conseiller en financement effectue l'ensemble des activités concourant à la vente de financements des véhicules et des produits périphériques.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités de commercialisation des produits et services :
Toutes activités de vente de financements et de produits périphériques :
- élaboration de plans de relances et de propositions ;
- conseil et vente de financements à clientèle des particuliers et professionnelle ;
- vente de produits périphériques ;
- appui technique à la définition des objectifs de vente de financements et produits périphériques ;
- transmission d'informations relatives aux produits et services liés au financement automobile ;
- contribution à la définition et à la mise en oeuvre du plan d'action commercial de l'entreprise ;
- activité de veille relative à l'offre concurrente en matière de vente de financements automobiles et produits périphériques.
B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :
- gestion et suivi des dossiers de financement ;
- gestion et organisation des activités ;
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;
- suivi de l'activité « vente de financements automobiles et services additionnels » réalisée par les agents ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Un seul échelon étant attribué à cette qualification, toute progression se traduit par une nouvelle qualification de classement supérieur.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 12.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes, titres ou CQP suivants, dans le domaine de la vente ;
- bac professionnel vente ou CQP vendeur, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- attaché commercial (fiche C-23.1) ;
- conseiller des ventes (fiche CC-1.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

C-20.1 VENDEUR AUTOMOBILE CONFIRMÉ

En vigueur non étendu

1. Dénomination de la qualification :
Vendeur automobile confirmé.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :
Le vendeur automobile confirmé réalise, dans le cadre des directives reçues et sous contrôle direct de sa hiérarchie, l'ensemble des activités concourant, d'une part, à la commercialisation des véhicules, ainsi qu'à la vente de financements et de prestations périphériques, et, d'autre part, à la reprise des véhicules d'occasion.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités de commercialisation des produits, prestations et services :
A.1. Commercialisation des VN, produits et prestations :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- commercialisation des véhicules ;
- vente de financement ;
- vente de produits et prestations périphériques simples.
A.2. Reprise des véhicules d'occasion :
- estimation physique du véhicule d'occasion, détermination de sa valeur ;
- négociation du prix de reprise du véhicule.
B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :
- gestion administrative des activités de commercialisation ;
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- mise en oeuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;
- suivi des agents et réparateurs présents sur le secteur d'activité du titulaire ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- suivi de la livraison des véhicules ;
- traitement des réclamations simples.

6. Classement :
- maîtrise : échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).
Le vendeur confirmé dont l'activité principale est la vente aux sociétés ou la vente à marchands doit être placé sur l'échelon 23 « Attaché commercial » dans les conditions prévues par la fiche C-23.1.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente ;
- DUT techniques de commercialisation ;
- BTS négociation et relation client, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- BTS management des unités commerciales, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- soit par obtention d'un des titres suivants :
- titre de l'ANFA vendeur automobile ;
Le titulaire d'un CQP « Conseiller commercial automobile » doit être classé « Vendeur automobile confirmé » échelon 20, si les activités confiées correspondent à celles décrites au paragraphe 4 ci-dessus ;
- titre de l'ESCRA gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu des activités confiées (paragraphe 4 ci-dessus).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- attaché commercial (fiche C-23.1), conseiller des ventes automobile (fiche CC-1.1) ;
- adjoint chef des ventes (fiche CC-2.1) ;
- chef des ventes (fiche CC-3.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

C-20.2 VENDEUR CONFIRMÉ VÉHICULES INDUSTRIELS

En vigueur non étendu

1. Dénomination de la qualification :
Vendeur confirmé véhicules industriels.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :
Le vendeur confirmé véhicules industriels réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules (VU et/ou VI) ainsi qu'à la vente d'équipements et produits périphériques. Il effectue également la reprise des véhicules d'occasion.
Ces activités sont réalisées dans le cadre des directives reçues et sous contrôle direct de la hiérarchie.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités de commercialisation des produits et services :

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs et occasions :
- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- commercialisation des véhicules ;
- vente de financement, d'équipements et de produits périphériques ;
- suivi du réseau secondaire, intermédiaire.
Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :
- estimation physique de véhicules d'occasion, détermination de leur valeur ;
- en fonction des directives reçues et sous contrôle de la hiérarchie : négociation de la valeur de reprise.
B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :
- avec appui de la hiérarchie, ou d'un attaché commercial ou conseiller des ventes : gestion d'une commande globale, incluant la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...) ;
- gestion administrative des activités de commercialisation, incluant :
- en participation : réponse à l'appel d'offres ;
- gestion des propositions de service « location longue durée » ;
- suivi commercial d'un parc véhicules ;
- suivi des relations avec les services de contrôle ;
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Traitement des réclamations simples.
Suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.

6. 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 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente ;
- DUT techniques de commercialisation ;
- BTS négociation et relation client, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- BTS management des unités commerciales, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- CQP Vendeur confirmé VI ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- attaché commercial VI (fiche C-23.2), conseiller des ventes VI (fiche CC-1.2) ;
- adjoint chef des ventes (fiche CC-2.1) ;
- chef des ventes (fiche CC-3.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

C-23.1 ATTACHÉ COMMERCIAL

En vigueur non étendu

1. Dénomination de la qualification :
Afin de préciser le type d'emploi, cette dénomination peut être complétée, selon le cas, des qualificatifs suivants : « automobile » ou « responsable hall » ou « sociétés » ou « marchands » ou « secteur ».

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :
L'attaché commercial réalise l'ensemble des activités concourant, d'une part, à la commercialisation des véhicules et produits périphériques et, d'autre part, à la reprise des véhicules d'occasion.
Il bénéficie d'une autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités de commercialisation des produits et services :
A.1. Ensemble des titulaires de la qualification, quel que soit le type d'emploi :
Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions :
- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- commercialisation des véhicules ;
- vente de financement et de produits périphériques ;
- suivi du réseau secondaire, intermédiaire ;
- suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.
Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :
- estimation physique de véhicules d'occasion, détermination de leur valeur ;
- négociation de la valeur de reprise.
A.2. L'attaché commercial « sociétés » réalise spécifiquement :
- réponse aux appels d'offres émanant des entreprises et administrations ;
- gestion des propositions de service « location longue durée » aux entreprises ou administrations ;
- suivi commercial d'un parc véhicules.
A.3. L'attaché commercial « marchands » réalise spécifiquement :
- toutes activités concourant à l'achat et à la vente des véhicules d'occasion : identification des offres, estimation de la rentabilité d'une l'opération, négociation du prix d'achat des véhicules, conseils à la force de vente en vue d'optimiser les reprises...
B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :
- gestion administrative des activités de commercialisation ;
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- gestion des informations reçues sur le net ;
- organisation et animation des lieux d'exposition, de points relais.

6. 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 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente ;
- DUT techniques de commercialisation ;
- BTS négociation et relation client, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- BTS management des unités commerciales, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- CQP Attaché commercial automobile, ou sociétés (selon le cas).
Le titulaire d'un CQP acquis avant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 35 doit être classé « conseiller des ventes », niveau IA en fiche CC-1, si l'activité confiée va au-delà de la qualification décrite aux paragraphes 4 et 5 ;
- soit par obtention du titre de l'ESCRA gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- adjoint chef des ventes (fiche CC-2.1) ;
- chef des ventes (fiche CC-3.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

CC-2.1 ADJOINT AU CHEF DES VENTES

En vigueur non étendu

1. Dénomination de la qualification :
Adjoint au chef des ventes.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :
L'adjoint au chef des ventes assure deux types d'activités qui se répartissent différemment selon la taille et l'organisation de l'entreprise :
- l'ensemble des activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion ;
- en appui d'un responsable hiérarchique, la gestion et le suivi de l'activité vente des véhicules neufs ou occasions ainsi que l'animation de l'équipe commerciale.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités de commercialisation des produits et des services :
Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions, produits périphériques à clientèle particulière ou professionnelle :
- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- commercialisation des véhicules ;
- vente de financements et de produits périphériques.
Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :
- estimation physique du véhicule d'occasion et détermination de sa valeur ;
- négociation de la valeur de reprise du véhicule d'occasion ;
- gestion administrative et organisation des activités de commercialisation ;
- gestion et animation de point relais.
L'adjoint au chef des ventes s'assure du respect de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente de véhicules neufs ou occasions, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité.
B. - Activités assurées en appui de celles du responsable hiérarchique :
- appui aux conseillers commerciaux ou aux vendeurs dans leur activité vente ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- suivi de l'activité de conseillers commerciaux ;
- participation à la gestion du stock des véhicules neufs et occasions ;
- participation à la mise en oeuvre et au suivi du plan d'actions commerciales ;
- participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs ;
- gestion des informations clients reçues sur internet ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :
- cadres : niveau II, sur degrés A, B ou C ;
- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des CQP suivants, dans le domaine de la vente ;
- CQP Adjoint au chef des ventes, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- CQP Attaché commercial ou conseiller des ventes, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- soit par obtention du titre de l'ISCAM responsable commercial de la distribution automobile, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- chef des ventes (fiche CC-3.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

CC-3.1 CHEF DES VENTES (VP, VU, VI)

En vigueur non étendu

1. Dénomination de la qualification :
Chef des ventes.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :
Le chef des ventes assure la responsabilité de la commercialisation des véhicules (neufs ou d'occasion) et de l'équipe chargée de la réalisation de cette activité.
Selon la taille et l'organisation de l'entreprise, il assure la responsabilité de l'activité véhicules neufs et/ou occasions à clientèle particulière ou professionnelle.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives au management de l'équipe de vente :
Toutes activités relatives à l'organisation et à l'animation de l'équipe de vente :
- animation de l'équipe de collaborateurs ;
- répartition géographique des zones de vente aux conseillers commerciaux ;
- définition et suivi des objectifs de vente assignés aux conseillers ;
- appui aux conseillers commerciaux dans leur activité de vente ;
- encadrement des collaborateurs : participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation, aux modalités de rémunération, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.
Le chef des ventes s'assure du respect de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente de véhicules neufs ou occasions, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité.
B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives à la commercialisation des véhicules et produits périphériques ;
- suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité ;
- gestion des stocks des véhicules neufs ou occasions ;
- définition du plan d'actions commerciales ;
- élaboration du budget annuel du service, suivi du budget ;
- négociation des conditions d'achat auprès de fournisseurs des produits et services liés aux véhicules ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :
- cadres : niveau III, sur degrés A, B ou C ;
- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente ;
- CQP Chef des ventes ;
- CQP Attaché commercial ou conseiller des ventes, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- master de l'ESSCA « spécialisation management des réseaux automobiles » ;
- soit par obtention du titre de l'ISCAM « responsable commercial de la distribution automobile », complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- soit par obtention du BADGE ESSCA-GNFA « management de la distribution et des services automobiles » ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- cadre dirigeant (fiche ZC-4.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise (par exemple, « directeur commercial » ou « directeur des ventes »).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

DC-1.1 CADRE TECHNIQUE PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

En vigueur non étendu

1. Dénomination de la qualification :
Cadre technique PRA.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :
Le cadre technique PRA assure des activités d'encadrement, de gestion et d'organisation du secteur PRA.
Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :
1. Dans les entreprises dans lesquelles le secteur PRA est structuré en plusieurs pôles clientèle : il assure la responsabilité de l'un ou de plusieurs des pôles PRA (vente comptoir, vente téléphone, vente itinérante...).
2. Lorsque l'activité PRA de l'entreprise est limitée, ne nécessitant pas une organisation en plusieurs pôles clientèle, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.
Le cadre technique contribue au développement commercial de l'activité PRA.
Il peut avoir sous sa responsabilité un ou plusieurs agents de maîtrise.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives à l'organisation et à la gestion PRA :
- gestion des stocks :
- contrôle des flux de produits ;
- organisation des inventaires ;
- suivi de l'activité : élaboration et tenue de tableaux de bord PRA, contribution à la détermination d'actions correctives ;
- participation à la gestion financière des PRA :
- établissement et suivi des relations avec les fournisseurs, les clients ;
- participation aux négociations des conditions d'achat et de vente des PRA ;
- proposition de modalités de financement ;
- contribution à l'élaboration et au suivi du budget ;
- suivi des garanties ;
- participation à l'organisation fonctionnelle du magasin et des lieux de vente ;
- participation au déclenchement et à la mise en oeuvre d'actions promotionnelles ;
- traitement des réclamations, contribution à la gestion des litiges ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- établissement et classement de tous documents internes, comptables ;
- contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B. - Activités relatives au management d'un ou plusieurs pôles ou du secteur PRA :
- suivi des objectifs ;
- appui aux collaborateurs de l'activité PRA ;
- encadrement de collaborateurs : attribution de missions, tutorat de jeunes en formation alternée, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, etc. ;
- participation à la structuration du service ou de l'activité PRA.
Le cadre technique PRA s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente des pièces de rechange, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :
- cadre : niveau I, sur degrés A, B ou C ;
- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la distribution :
- licence professionnelle maintenance des systèmes pluritechniques, option « organisation et management des services de l'automobile » ;
- CQP Cadre technique PRA ;
- soit par obtention du titre ISCAM « responsable commercial de la distribution automobile » ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- adjoint au chef des ventes PRA, responsable de magasin (fiche DC-2.1) ;
- chef des ventes PRA (fiche DC-3.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

DC-2.1 ADJOINT AU CHEF DES VENTES PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES RESPONSABLE DE MAGASIN

En vigueur non étendu

1. Dénomination de la qualification :
- adjoint au chef des ventes PRA ;
- responsable de magasin.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :
L'adjoint au chef des ventes PRA intervient en appui du chef des ventes PRA.
Le responsable de magasin réalise, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, les activités d'encadrement, de gestion et d'organisation du secteur.

Il assure le développement commercial de l'activité PRA.
Il peut avoir également la responsabilité du secteur PRA sur un site décentralisé.
Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs cadres de niveau I et/ou agents de maîtrise ainsi que les autres salariés concourant à l'activité.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives au management du secteur de vente pièces de rechange, accessoires et produits :
Toutes activités relatives à l'organisation et à l'animation des équipes :
- détermination et suivi des objectifs des collaborateurs du secteur PRA ;
- appui aux collaborateurs du secteur pièces de rechange, accessoires et produits ;
- encadrement des collaborateurs : attribution de missions, participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs, aux modalités de rémunération, au suivi d'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée...
L'adjoint au chef des ventes PRA, le responsable PRA s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente des pièces de rechange, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.
B. - Activités relatives à l'organisation et à la gestion de la commercialisation des PRA :
- suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bord PRA, détermination d'actions correctives, organisation des inventaires ;
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur PRA ;
- participation à l'élaboration et suivi du budget ;
- participation à la gestion financière de l'activité PRA ;
- gestion des flux et des stocks PRA ;
- établissement et suivi des relations avec les fournisseurs, les clients : négociation des conditions d'achat et de vente des PRA ;
- organisation fonctionnelle des différents lieux de vente : magasin, comptoir, boutique ;
- suivi des garanties ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
C. - Activités relatives au développement de la commercialisation des PRA :
- développement de l'activité commerciale :
- analyse de la concurrence ;
- élaboration et mise en oeuvre d'actions marketing ;
- prospection, développement de la clientèle ;
- établissement et suivi des relations fournisseurs, suivi de la clientèle grands comptes ;
- déclenchement et organisation d'actions marketing ;
- appui à la force de vente VN, VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise ;
- répartition géographique des zones de vente entre les vendeurs itinérants.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :
- cadres : niveau II, sur degrés A, B ou C ;
- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la distribution :
- licence professionnelle maintenance des systèmes pluritechniques, option « organisation et management des services de l'automobile » ;
- CQP Adjoint au chef des ventes PRA ou responsable de magasin ;
- soit par obtention du titre ISCAM « responsable commercial de la distribution automobile » ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la fonction de :
- chef des ventes PRA (fiche DC-3.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

DC-3.1 CHEF DES VENTES PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

En vigueur non étendu

1. Dénomination de la qualification :
Chef des ventes PRA.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :
Le chef des ventes PRA assure les activités d'encadrement, d'organisation et de gestion du secteur commercialisation des pièces de rechange, accessoires et produits.
Il intervient dans le cadre d'entreprises ou de groupes d'entreprises dans lesquelles l'activité de commercialisation des PRA, du fait de son importance, peut être structurée en plusieurs pôles clientèle distincts (vente comptoir, vente itinérante, vente téléphone...).
Il assure également le développement commercial de l'activité PRA.
Il a sous sa responsabilité l'ensemble des cadres et du personnel du secteur.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives au management du secteur vente des pièces de rechange, accessoires et produits :
Toutes activités relatives à l'organisation et à l'animation des équipes :
- détermination et suivi des objectifs des collaborateurs du secteur PRA ;
- appui à l'encadrement du secteur pièces de rechange, accessoires et produits ;
- encadrement des collaborateurs : attribution de missions, participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs, aux modalités de rémunération, au suivi d'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée...
Le chef des ventes PRA s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente des pièces de rechange, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.
B. - Activités relatives à l'organisation et à la gestion de la commercialisation des PRA :
- suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bord PRA, détermination d'actions correctives, organisation des inventaires ;
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur PRA ;
- élaboration et suivi du budget ;
- participation à la gestion financière de l'activité PRA ;
- gestion des flux et des stocks PRA ;
- établissement et suivi des relations avec les fournisseurs, les clients : négociation des conditions d'achat et de vente des PRA ;
- organisation fonctionnelle des différents lieux de vente : magasin, comptoir, boutique ;
- suivi des garanties ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
C. - Activités relatives au développement de la commercialisation des PRA :
- développement de l'activité commerciale :
- analyse de la concurrence ;
- élaboration et mise en oeuvre d'actions marketing ;
- prospection, développement de la clientèle ;
- établissement et suivi des relations fournisseurs, suivi de la clientèle grands comptes ;
- déclenchement et organisation d'actions marketing ;
- appui à la force de vente VN, VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise ;
- répartition géographique des zones de vente entre les vendeurs itinérants.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :
- cadres : niveau III, sur degrés A, B ou C ;
- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la distribution :
- licence professionnelle maintenance des systèmes pluritechniques, option « organisation et management des services de l'automobile » ;
- master de l'ESSCA spécialisation management des réseaux automobiles, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- CQP Chef des ventes PRA ;
- soit par obtention du titre de l'ISCAM responsable commercial de la distribution automobile ;
- soit par obtention du BADGE ESSCA-GNFA management de la distribution et des services automobiles ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la fonction de :
- cadre dirigeant (fiche ZC-4.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise (par exemple : directeur des ventes PRA).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

E-3.1 OPÉRATEUR PRÉPARATION VÉHICULES

En vigueur non étendu

1. Dénomination de la qualification :
Opérateur préparation véhicules.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 74-7Z / 71-1Z.

3. Objet de la qualification :
Réalisation des activités de préparation des véhicules en vue de leur mise en vente ou en circulation.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- ensemble des activités spécifiques :
- à la préparation esthétique de véhicules (nettoyage, lustrage...) ;
- au contrôle de l'état des véhicules ;
- utilisation de gammes de préparation ;
- à la réalisation d'opérations d'entretien des véhicules, de carrosserie et sellerie... ne nécessitant pas l'intervention d'un spécialiste ;
- convoyage de véhicules.
B. - Organisation et gestion de l'activité :
B.1. Organisation de l'activité :
- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B.2. Gestion de l'activité :
- établissement de tout document d'atelier utile ;
- identification de travaux complémentaires à prévoir sur le véhicule.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- livraison du véhicule au client ;
- pose d'accessoires sur véhicules pré-équipés, réfection et gravage des vitrages ;
- application de peinture au pistolet (si le titulaire de la qualification est détenteur du CAP peintre).

6. 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 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile ou de la carrosserie-peinture :
- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VP », « VI » ou « motocycles » ;
- CAP carrosserie-réparation ;
- CAP peinture en carrosserie ;
- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « VP », « VI » ou « motocycles » ;
- BEP carrosserie ;
- CQP Opérateur préparation véhicules ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- rénovateur VO (fiche E-6.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

E-6.1 RÉNOVATEUR VO

En vigueur non étendu

1. Dénomination de la qualification :
Rénovateur VO.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 74-7Z.

3. Objet de la qualification :
Mise en oeuvre de techniques spécifiques de rénovation esthétique intérieure et extérieure du véhicule, avec traitement des parties souillées, oxydées ou ternies.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- réalisation de l'ensemble des activités concourant à la rénovation des véhicules d'occasion :
- application de produits rénovateurs ;
- raccords de peinture simples (hors utilisation d'un pistolet) ;
- réalisation d'interventions simples de carrosserie et de sellerie (sièges et garnitures...) ;
- réalisation d'opérations d'entretien des véhicules, ne nécessitant pas l'intervention d'un mécanicien ;
- convoyage de véhicules.
B. - Organisation et gestion de l'activité :
B.1. Organisation de l'activité :
- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B.2. Gestion de l'activité :
- établissement de tout document d'atelier utile ;
- suivi du stock de produits spécifiques ;
- identification de travaux complémentaires à prévoir sur VO.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- livraison du véhicule au client ;
- application de peinture au pistolet (si le titulaire de la qualification est détenteur du CAP peintre) ;
- pose d'accessoires sur véhicules pré-équipés, réfection et gravage des vitrages ;
- préparation de véhicules neufs, contrôle de l'état des véhicules (utilisation de check-list).

6. 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 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile ou de la carrosserie-peinture :
- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VP », « VI » ou « motocycles », complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- CAP carrosserie-réparation, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- CAP peinture en carrosserie, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « VP », « VI » ou « motocycles », complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- BEP carrosserie, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- CQP Rénovateur VO ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- chef d'équipe préparation-livraisons (fiche E-20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

E-20.1 CHEF D'ÉQUIPE PRÉPARATION-LIVRAISON

En vigueur non étendu

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

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 74-7Z.

3. 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.

4. 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 mains 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.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- en relation avec le service vente : réalisation d'expertises VO ;
- réalisation de toutes interventions de maintenance mécanique, de carrosserie-peinture, pose d'accessoires sur véhicules.

6. 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 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance de véhicules ;
- BTS après-vente automobile, option « VP » ou « VI » ou « motocycles » ;
- 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 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
- gestionnaire d'atelier, contremaître atelier (fiche A-23.1) ;
- cadre technique d'atelier (fiche AC-1.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

G-6.1 CONTRÔLEUR TECHNIQUE VL

En vigueur non étendu

1. Dénomination de la qualification :
Contrôleur technique VL.

2. Secteur d'activité :
74-3A.

3. Objet de la qualification :
Réalisation de contrôles techniques périodiques et obligatoires sur véhicules de moins de 3,5 tonnes, conformément à la réglementation en vigueur.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- réalisation de la visite technique :
- saisie de la liste des défauts constatés sur le véhicule ;

- établissement du procès-verbal de contrôle ;
- réalisation des contrôles volontaires et des contre-visites.
B. - Organisation et gestion de l'intervention :
B.1. Organisation de l'intervention :
- utilisation de la documentation technique, réglementaire ;
- entretien des postes de travail, des équipements de contrôle ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B.2. Gestion de l'intervention :
- accueil de la clientèle ;
- établissement et transmission de tout document à caractère administratif et commercial ;
- commentaire du PV du contrôle à la personne ayant présenté la véhicule ;
- validation du PV par apposition des signatures, pose du macaron et de la vignette ;
- facturation, encaissement.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- suivi de la maintenance des équipements de contrôle ;
- développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques, mailing...).

6. 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 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
Certifications de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral, dont notamment le CQP Contrôleur technique VL, en cours de création (2008).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
- contrôleur technique confirmé VL (fiche G-9.1) ;
- chef de centre de contrôle technique VL (fiche G-20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

G-6.2 CONTRÔLEUR TECHNIQUE PL

En vigueur non étendu

1. Dénomination de la qualification :
Contrôleur technique PL.

2. Secteur d'activité :
74-3A.

3. Objet de la qualification :
Réalisation de contrôles techniques périodiques et obligatoires sur ensembles roulants de PTAC supérieur à 3,5 tonnes (référence Q1 de la réglementation en vigueur).
L'ensemble des activités relevant du contrôle technique est réalisé conformément à la réglementation en vigueur.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- réalisation de la visite technique :
- saisie de la liste des défauts constatés sur le véhicule ;
- établissement du procès-verbal de contrôle ;
- réalisation des contre-visites.
B. - Organisation et gestion de l'intervention :
B.1. Organisation de l'intervention :
- utilisation de la documentation technique et réglementaire ;
- entretien des postes de travail, des équipements de contrôle ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B.2. Gestion de l'intervention :
- accueil de la clientèle ;
- établissement et transmission de tout document à caractère administratif et commercial ;
- commentaire du PV du contrôle à la personne ayant présenté le véhicule ;
- validation du PV par apposition des signatures, pose du macaron et de la vignette ;

- facturation, encaissement.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- suivi de la maintenance des équipements de contrôle ;
- développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques, mailings...).

6. 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 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
Certifications de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral, dont notamment le CQP Contrôleur technique PL en cours de création (2008).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
- contrôleur technique confirmé PL (fiche G-9.2) ;
- chef de centre contrôle technique PL (fiche G-20.2).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

G-9.1 CONTRÔLEUR TECHNIQUE CONFIRMÉ VL

En vigueur non étendu

1. Dénomination de la qualification :
Contrôleur technique confirmé VL.

2. Secteur d'activité :
74-3A.

3. Objet de la qualification :
Réalisation de contrôles techniques périodiques et obligatoires sur véhicules de moins de 3,5 tonnes, impliquant un important relationnel commercial dans le service au client.
L'ensemble des activités relevant du contrôle technique est réalisé conformément à la réglementation en vigueur.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- réalisation de la visite technique :
- saisie de la liste des défauts constatés sur le véhicule ;
- établissement du procès-verbal de contrôle ;
- réalisation des contre-visites.
B. - Organisation et gestion de l'intervention :
B.1. Organisation des interventions :
- mise à jour et classement de la documentation technique réglementaire ;
- agencement et entretien des postes de travail et des équipements, suivi de la maintenance des équipements de contrôle ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B.2. Gestion des interventions et le développement commercial :
- accueil de la clientèle ;
- commentaire du procès-verbal de contrôle à la personne ayant présenté le véhicule ;
- établissement et transmission de tout document à caractère administratif ou commercial ;
- validation du procès-verbal par apposition des signatures, pose du macaron et de la vignette ;
- facturation, encaissement ;
- développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques, mailing...).

5. Extensions possibles dans la qualification :
- suivi et établissement de statistiques mensuelles ;
- traitement des réclamations client (dans le cadre de directives reçues) ;
- assistance et conseil aux contrôleurs techniques ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- établissement de relations avec les professionnels, assureurs, experts... visant le développement de l'activité.

6. 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 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
Certifications de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral, complétées d'une pratique professionnelle, dont notamment le CQP Contrôleur technique confirmé VL, en cours de création (2008).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
- chef de centre de contrôle technique VL (fiche G-20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

G-9.2 CONTRÔLEUR TECHNIQUE CONFIRMÉ PL

En vigueur non étendu

1. Dénomination de la qualification :
Contrôleur technique confirmé PL.

2. Secteur d'activité :
74-3A.

3. Objet de la qualification :
Réalisation de contrôles techniques périodiques et obligatoires sur tous ensembles roulants de PTAC supérieur à 3,5 tonnes (références Q1, Q2, Q3 de la réglementation en vigueur), impliquant un important relationnel commercial dans le service au client.
L'ensemble des activités relevant du contrôle technique est réalisé conformément à la réglementation en vigueur.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- réalisation de la visite technique :
- saisie de la liste des défauts constatés sur le véhicule ;
- établissement du procès-verbal de contrôle ;
- réalisation des contre-visites.
B. - Organisation et gestion de l'intervention :
B.1. Organisation des interventions :
- mise à jour et classement de la documentation technique et réglementaire ;
- agencement et entretien des postes de travail et des équipements, suivi de la maintenance des équipements de contrôle ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B.2. Gestion des interventions et du développement commercial :
- accueil de la clientèle ;
- commentaire du procès-verbal de contrôle à la personne ayant présenté le véhicule ;
- établissement et transmission de tout document à caractère administratif ou commercial ;
- validation du procès-verbal par apposition des signatures, pose du macaron et de la vignette ;
- facturation, encaissement ;
- développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques, mailing...).

5. Extensions possibles dans la qualification :
- suivi et établissement de statistiques mensuelles ;
- traitement des réclamations client (dans le cadre de directives reçues) ;
- assistance et conseil aux contrôleurs techniques ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- établissement de relations avec les différents interlocuteurs de l'entreprise.

6. 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 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
Certifications de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral, complétées d'une pratique professionnelle, dont notamment le CQP Contrôleur technique

confirmé PL, en cours de création (2008).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
- chef de centre contrôle technique PL (fiche G-20.2).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

G-20.1 CHEF DE CENTRE CONTRÔLE TECHNIQUE VL

En vigueur non étendu

1. Dénomination de la qualification :
Chef de centre contrôle technique VL.

2. Secteur d'activité :
74-3A.

3. Objet de la qualification :
Le chef de centre assure la responsabilité d'un ou plusieurs centres de contrôle technique, ainsi que celle de la (ou des) équipe(s) ayant en charge la réalisation des visites techniques.
Le titulaire de la qualification réalise également les contrôles techniques périodiques et obligatoires sur véhicules de moins de 3,5 tonnes.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives au management d'un centre de contrôle technique :
- encadrement de la (ou des) équipe(s) de contrôleurs techniques, du personnel administratif..., tutorat de jeunes en formation alternée ;
- contribution à l'agencement du centre de contrôle ;
- appui au(x) contrôleur(s) technique(s) pour la réalisation des visites, des contre-visites ;
- suivi et établissement de statistiques mensuelles ;
- établissement des relations avec les différents interlocuteurs de l'entreprise ;
- établissement de tableaux de bord d'activité du centre de contrôle : développement et fidélisation de la clientèle ;
- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement du centre ;
- classement et mise à jour de la documentation technique et réglementaire ;
- mise en oeuvre des démarches qualité en vigueur dans l'entreprise.
Le chef du centre de contrôle s'assure de l'application des règles, normes des procédures qui régissent l'activité du centre, ainsi que de l'application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité. Il assure également une veille réglementaire.
B. - Activités techniques :
- réalisation de la visite technique :
- saisie de la liste des défauts constatés sur le véhicule ;
- établissement du procès-verbal de contrôle ;
- réalisation des contrôles volontaires et des contre-visites.
C. - Activités d'organisation et de gestion :
C.1. Activités en relation avec la gestion de l'intervention :
- accueil de la clientèle, facturation, encaissement ;
- établissement et transmission de tout document à caractère administratif ou commercial ;
- validation du procès-verbal par apposition des signatures, pose du macaron et de la vignette ;
- règlement d'éventuels litiges.
C.2. Activités en relation avec l'organisation des interventions :
- entretien des équipements, suivi de la maintenance des équipements de contrôle ;
- veille et information portant sur les évolutions législatives et réglementaires.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Prestation de services spécifiques.

6. 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 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- certifications de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral, complétées d'une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- CQP Chef de centre de contrôle technique VL, en cours de création (2008).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
- gestionnaire (fiche Z-23.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise ;
- cadre technique (fiche ZC-1.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

G-20.2 CHEF DE CENTRE CONTRÔLE TECHNIQUE PL

En vigueur non étendu

1. Dénomination de la qualification :
Chef de centre contrôle technique PL.

2. Secteur d'activité :
74-3A.

3. Objet de la qualification :
Le chef de centre assure la responsabilité d'un ou plusieurs centres de contrôle technique, ainsi que celle de la (ou des) équipe(s) ayant en charge la réalisation des visites techniques.
Le titulaire de la qualification réalise également les contrôles techniques périodiques et obligatoires sur tous ensembles roulants de plus de 3,5 tonnes (références Q1, Q2, Q3 de la réglementation en vigueur).

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives au management d'un centre de contrôle technique :
- encadrement de la (ou des) équipe(s) de contrôleurs techniques, du personnel administratif..., tutorat de jeunes en formation alternée ;
- contribution à l'agencement du centre de contrôle ;
- appui au(x) contrôleur(s) technique(s) pour la réalisation des visites, des contre-visites ;
- suivi et établissement de statistiques mensuelles ;
- établissement des relations avec les différents interlocuteurs de l'entreprise ;
- établissement de tableaux de bord d'activité du centre de contrôle : développement et fidélisation de la clientèle ;
- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement du centre ;
- classement et mise à jour de la documentation technique et réglementaire ;
- mise en oeuvre des démarches qualité en vigueur dans l'entreprise.
Le chef du centre de contrôle technique PL s'assure de l'application des règles, normes et procédures qui régissent l'activité du centre, ainsi que de l'application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité. Il assure également une veille réglementaire.
B. - Activités techniques :
- réalisation de la visite technique :
- saisie de la liste des défauts constatés sur le véhicule ;
- établissement du procès-verbal de contrôle ;
- réalisation des contre-visites.
C. - Activités d'organisation et de gestion :
C.1. Activités en relation avec la gestion de l'intervention :
- accueil de la clientèle, facturation, encaissement ;
- établissement et transmission de tout document à caractère administratif ou commercial ;
- validation du procès-verbal par apposition des signatures, pose du macaron et de la vignette ;
- règlement d'éventuels litiges.
C.2. Activités en relation avec l'organisation des interventions :
- entretien des équipements, suivi de la maintenance des équipements de contrôle ;
- veille et information portant sur les évolutions législatives et réglementaires.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Prestation de services spécifiques.

6. 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 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- certifications de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral, complétées d'une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- CQP Chef de centre de contrôle technique PL, en cours de création (2008).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
- gestionnaire (fiche Z-23.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise ;
- cadre technique (fiche ZC-1.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

H-20.1 AGENT DE SECURITÉ QUALITÉ EN DÉMONTAGE AUTOMOBILE

En vigueur non étendu

1. Dénomination de la qualification :
Agent de sécurité qualité en démontage automobile.

2. Secteur d'activité :
37-1Z.

3. Objet de la qualification :
L'agent de sécurité en démontage 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.

4. 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.
L'agent de sécurité en démontage 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.

5. Extensions possibles dans la qualification :

6. 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 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B-02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :
- BTS après-vente automobile, option « VP », » VI » ou « motocycle » ;
- CQP Agent de sécurité qualité en démontage automobile ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
- gestionnaire (fiche Z-23.1), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise ;
- cadre expert (fiche ZC-1.1), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise.
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

I-20.1 CHEF DE STATION

En vigueur non étendu

1. Dénomination de la qualification :
Chef de station.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-5Z.

3. Objet de la qualification :
Le chef de station assure les activités concourant à la commercialisation des carburants, accessoires et produits distribués en stations-service.
Il assure également l'encadrement du personnel de la station.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives au management d'une station-service :
- encadrement des employés de la station ;
- contribution à l'implantation des linéaires et des équipements ;
- appui aux employés de la station pour la réalisation de toutes activités techniques et commerciales ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- établissement de relations avec les fournisseurs, la clientèle ;
- établissement de tableaux de bord d'activité ;
- 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 oeuvre des démarches qualité en vigueur dans l'entreprise.
Le chef de station s'assure de l'application des règles, normes 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 sanitaires applicables aux produits alimentaires.
B. - Activités commerciales :
- accueil et conseil à la clientèle ;
- contrôle du prix des carburants dans la zone de chalandise ;
- vente de carburants, accessoires et produits ;
- facturation, encaissement ;
- mise en oeuvre d'actions promotionnelles ;
- règlement d'éventuels litiges.
C. - Activités de gestion et d'organisation :
- réception et contrôle des livraisons en carburant ;
- commandes, réception de produits et accessoires ;
- réassortiment des linéaires ;
- établissement, transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial ;
- réalisation des inventaires ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.

5. Extensions possibles de la qualification :
Suivi de la maintenance des équipements de la station.

6. 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 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile ou de la distribution ;
- BTS après-vente automobile, option « VP », » VI » ou « motocycle » ;
- CQP Chef de station ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
- gestionnaire (fiche Z-23.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise ;
- cadre technique (fiche ZC-1.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

J-3.1 AGENT D'OPÉRATIONS LOCATION

En vigueur non étendu

1. Dénomination de la qualification :
Agent d'opérations location.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 71-1Z / 71-2A.

3. Objet de la qualification :
L'agent d'opérations location réalise les activités visant la location de véhicules auprès de la clientèle.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités de service :
Activités concourant à la location de véhicules :
- accueil de la clientèle (au comptoir, par téléphone...) ;
- conseil portant sur les produits et services proposés par l'entreprise ;
- vente de produits et services ;
- livraison et reprise des véhicules ;
- facturation, encaissement ;
- vérification du véhicule (départ et retour).
B. - Activités de gestion administrative :
- établissement et suivi des contrats de location ;
- enregistrement, modification ou annulation des réservations ;
- établissement, transmission et classement de tous documents internes, administratifs et comptables ;
- classement et mise à jour de la documentation professionnelle ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Etablissement de rapports d'activité (suivi des mouvements de voiture, état du parc...).

6. 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 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.04 de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants correspondant à l'objet de la qualification :
- CAP ou BEP ;
- CQP Agent d'opération location, en cours de création (2008) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- agent d'opérations location spécialiste (fiche J-6.1) ;
- coordinateur préparation de véhicules de location (fiche J-17.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

J-6.1 AGENT D'OPÉRATIONS LOCATION SPÉCIALISTE

En vigueur non étendu

1. Dénomination de la qualification :
Agent d'opérations location spécialiste.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 71-1Z / 71-2A.

3. Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification réalise les activités visant la location de véhicules auprès de la clientèle, dans un contexte qui peut l'amener, le cas échéant, à exercer son activité avec une autonomie accrue par rapport à l'agent d'opérations location, notamment dans les stations de taille réduite éloignées d'une structure plus importante ou dans des contextes où l'entité de location est annexe à une activité principale autre.
L'activité de l'agent d'opération location spécialiste s'exerce, de façon autonome dans le cadre de procédures définies, et sous contrôle du chef d'agence.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités de service :
Activités concourant à la location de véhicules :
- accueil de la clientèle (au comptoir, par téléphone...) ;
- conseil portant sur les produits et services proposés par l'entreprise ;
- vente de produits et services ;
- livraison et reprise des véhicules ;
- facturation, encaissement ;
- vérification du véhicule (départ et retour) ;
- appui aux collaborateurs ;
- contribution à l'approvisionnement de la station en véhicules ;
- planification et suivi des menues réparations sur véhicules ;
- organisation de l'activité de préparation.
B. - Activités de gestion administrative :
- établissement et suivi des contrats de location ;
- enregistrement, modification ou annulation des réservations ;
- établissement, transmission et classement de tous documents internes, administratifs et comptables ;
- classement et mise à jour de la documentation professionnelle ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise ;
- production de tableaux de bord, de rapports d'activité (suivi des mouvements de voiture, état du parc...).

5. Extensions possibles dans la qualification :
- gestion des litiges ;
- prospection commerciale ;
- gestion ponctuelle de contacts avec l'administration.

6. 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 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants correspondant à l'objet de la qualification :
- CAP ou BEP, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- baccalauréat professionnel vente (préparé sous statut scolaire) ;
- baccalauréat STT action et communication commerciales (préparé sous statut scolaire) ;
- baccalauréat STT action et communication administratives (préparé sous statut scolaire) ;
- CQP Agent d'opération location spécialiste, en cours de création (2008) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- coordinateur préparation de véhicules de location (fiche J-17.1) ;
- chef de groupe opérationnel (fiche J-20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

J-17.1 COORDINATEUR PRÉPARATION DE VÉHICULES DE LOCATION COORDINATEUR PRÉPARATION DE VÉHICULES DE LOCATION

En vigueur non étendu

1. Dénomination de la qualification :
Coordinateur préparation de véhicules de location.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 71-1Z / 71-2A.

3. Objet de la qualification :
Le coordinateur préparation assure l'animation d'une équipe de salariés, classés en échelon 1 ou 2. Il effectue la réalisation d'activités techniques, commerciales et/ou administratives liées à cette coordination. Il assure, si nécessaire, la préparation des véhicules.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités relatives à la préparation des véhicules :
- encadrement d'une équipe de salariés (échelon 1 ou 2) ;
- affectation et contrôle des activités ;
- appui aux salariés de l'équipe pour la réalisation de toutes activités opérationnelles ;
- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives à la préparation des véhicule.
B. - Activités de gestion et d'organisation :
- contribution à l'organisation de l'activité de préparation des véhicules ;
- suivi de la maintenance des équipements ;
- établissement des plannings d'activité ;
- classement, mise à jour de la documentation professionnelle ;
- établissement de tableaux de bord relatifs à l'activité ;
- application des procédures de sécurité et de qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- coordination et contrôle de salariés échelons 3, 4 et 5 ;
- participation à la gestion du personnel de l'équipe (absences, congés...) ;
- suivi de relations avec clients ou fournisseurs de l'entreprise dans le cadre de son activité ;
- coordination des livraisons et des reprises de véhicules.

6. Classement :
- maîtrise : échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 17 ;
- échelons majorés accessibles : 18/19 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention du CQP suivant :
- CQP Coordinateur préparation de véhicules de location, en cours de création (2008) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- chef de groupe opérationnel (fiche J-20.1) ;
- chef d'agence(s) de location (fiche J-23.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

J-20.1 CHEF DE GROUPE OPÉRATIONNEL

En vigueur non étendu

1. Dénomination de la qualification :
Chef de groupe opérationnel.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 71-1Z / 71-2A.

3. Objet de la qualification :
Le chef de groupe organise et anime une équipe et participe à la gestion d'une station de location ou d'une activité de location partie intégrante d'une structure de taille importante. Il est placé sous la responsabilité d'un chef d'agence de location.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives au management d'une station de location ou d'une activité partie intégrante d'une structure de taille importante :
- encadrement de salariés ;
- appui aux salariés de la station de location pour la réalisation de toutes activités opérationnelles, techniques et commerciales ;
- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement de la station de location.

Sous la responsabilité d'un chef d'agence de location, le chef de groupe opérationnel s'assure de l'application des règles, des normes et des procédures qui régissent l'activité de la station de location.
B. - Activités commerciales :
- accueil, conseil et vente à la clientèle ;
- établissement de relations avec la clientèle ;
- établissement de contrats de location ;
- mise en oeuvre d'actions promotionnelles ;
- règlement d'éventuels litiges.
C. - Activités de gestion et d'organisation :
- suivi de la flotte de véhicules ;
- établissement, transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial ;
- tenue de tableaux de bord relatifs à l'activité de la station de location ;
- classement, mise à jour de la documentation professionnelle ;
- application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité.

5. Extensions possibles dans la qualification :
- participation au développement commercial local ;
- gestion des contacts avec l'administration.

6. Classement :
- 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 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants correspondant à l'objet de la qualification :
- BTS négociation et relation client ;
- BTS management des unités commerciales ;
- BTS vente et productions touristiques ;
- DUT techniques de commercialisation ;
- CQP Chef de groupe opérationnel, en cours de création (2008) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- chef d'agence(s) de location (fiche J-23.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

J-23.1 CHEF D'AGENCE(S) DE LOCATION

En vigueur non étendu

1. Dénomination de la qualification :
Chef d'agence(s) de location.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 71-1Z / 71-2A.

3. Objet de la qualification :
Le chef d'agence(s) assure les activités concourant à la gestion économique, organisationnelle et humaine d'une ou plusieurs stations de location.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives au management d'une ou plusieurs stations de location de véhicules :
- encadrement des salariés d'une ou plusieurs stations ;
- appui aux salariés d'une ou plusieurs stations pour la réalisation de toutes activités opérationnelles, techniques et commerciales ;
- contribution à l'agencement d'une ou plusieurs stations ;
- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement d'une ou plusieurs stations.
Le chef d'agence(s) de location s'assure de l'application des règles, des normes et des procédures qui régissent l'activité, ainsi que de l'application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité.
B. - Activités commerciales :
- accueil et conseil à la clientèle ;
- établissement de relations avec la clientèle ;
- mise en oeuvre d'actions promotionnelles ;

- règlement d'éventuels litiges ;
- participation au développement commercial local.
C. - Activités de gestion et d'organisation :
- établissement de tableaux de bord relatifs à l'activité d'une ou plusieurs stations ;
- suivi de la flotte de véhicules ;
- établissement, transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial ;
- classement, mise à jour de la documentation professionnelle ;
- gestion des contacts avec l'administration ;
- application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité.

5. Extensions possibles dans la qualification :
En fonction du volume d'activité de la ou des stations gérées, compte tenu de l'implication professionnelle liée aux paramètres tels la planification, la gestion de la flotte, des effectifs, etc.

6. Classement :
- 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 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants correspondant à l'objet de la qualification :
- BTS négociation et relation client complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- BTS management des unités commerciales complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- BTS vente et productions touristiques complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- DUT techniques de commercialisation complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4;
- CQP Chef d'agence(s) de location, en cours de création (2008) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- cadre technique (fiche ZC-1.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

L-3.1 AGENT D'EXPLOITATION DE STATIONNEMENT

En vigueur non étendu

1. Dénomination de la qualification :
Agent d'exploitation de stationnement.

2. Secteur d'activité :
63-2A.

3. Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification participe à l'exploitation des activités de stationnement.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités commerciales :
- accueil, information et assistance à la clientèle ;
- établissement de factures et encaissements ;
- participation aux actions de promotion commerciale ;
- réalisation d'opérations de lavage de véhicules, de stations-service.
B. - Activités relatives à l'exploitation du stationnement :
- surveillance de l'ouvrage ;
- contrôle du bon fonctionnement des équipements de sécurité, d'encaissement ou/et de collecte : approvisionnement des équipements et réalisation d'activités de maintenance d'un premier niveau de complexité ;
- participation à l'entretien et au nettoyage de l'ouvrage ;
- réalisation de toutes activités administratives utiles ;
- application des procédures de sécurité et de qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Prestation de services spécifiques.

6. 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 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention du CQP suivant :
- CQP Agent d'exploitation de stationnement, en cours de création (2008) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- assistant d'exploitation de stationnement, adjoint au responsable d'exploitation de stationnement (fiche L-17.1) ;
- responsable d'exploitation de stationnement (fiche L-20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

L-17.1 ASSISTANT(E) D'EXPLOITATION DE STATIONNEMENT ADJOINT AU RESPONSABLE D'EXPLOITATION DE STATIONNEMENT

En vigueur non étendu

1. Dénomination de la qualification (au choix) :
- assistant(e) d'exploitation de stationnement ;
- adjoint au responsable d'exploitation de stationnement.

2. Secteur d'activité :
63-2A.

3. Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification participe à l'exploitation des activités de stationnement et assiste le responsable de l'exploitation sur tout ou partie de son activité.

4. Contenu de la qualification :
L'assistant(e) participe à l'exploitation d'un site de stationnement en remplissant des tâches d'agent et en effectuant par délégation les tâches que le responsable du site lui confie sous son contrôle direct. A ce dernier titre, il exerce une autorité hiérarchique sur un ou plusieurs employés positionnés sur les échelons 1 ou 2.
A. - Activités commerciales :
- accueil, information et assistance à la clientèle ;
- contribution à la mise en oeuvre d'actions commerciales ;
- établissement de factures, encaissements ;
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues).
B. - Activités relatives à l'exploitation du stationnement :
- organisation, contrôle et participation à l'ensemble des activités nécessaires à l'exploitation ;
- suivi de maintenance des équipements, établissement des plannings des travaux d'entretien et de nettoyage ;
- établissement des tableaux de bord relatifs à l'activité ;
- réalisation et/ou coordination de l'ensemble des activités administratives et comptables ;
- établissement, transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial ;
- application des procédures de sécurité et de qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Par délégation, réalisation de missions complémentaires confiées par le responsable d'exploitation.
Coordination et contrôle de salariés 3/4/5.

6. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 17 ;
- échelons majorés accessibles : 18/19 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention des CQP suivants :
- CQP Assistant(e) d'exploitation de stationnement, en cours de création (2008) ;
- CQP Adjoint au responsable d'exploitation de stationnement, en cours de création (2008) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- responsable d'exploitation de stationnement (fiche L-20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

L-20.1 RESPONSABLE D'EXPLOITATION DE STATIONNEMENT

En vigueur non étendu

1. Dénomination de la qualification :
Responsable d'exploitation de stationnement.

2. Secteur d'activité :
63-2 A.

3. Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification assure la responsabilité de l'exploitation d'un site de stationnement.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités commerciales :
- accueil, information et assistance à la clientèle ;
- établissement de factures et encaissements ;
- contribution à la mise en oeuvre d'actions commerciales ;
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues).
B. - Activités de gestion, d'organisation et de management :
- encadrement du personnel de l'exploitation ;
- organisation, contrôle et participation à l'ensemble des activités nécessaires à l'exploitation ;
- suivi de la maintenance des équipements, établissement des plannings des travaux d'entretien et de nettoyage ;
- établissement de tableaux de bord relatifs à l'activité ;
- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables ;
- établissement, transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial ;
- application des procédures de sécurité et de qualité en vigueur dans l'entreprise.
Le responsable d'exploitation de stationnement s'assure de l'application des règles, normes et procédures qui régissent l'activité du site.
Il s'assure également de l'application des démarches qualité, des règles de droit du travail, d'hygiène et de sécurité des biens et des personnes.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Coordination de l'exploitation de plusieurs sites ou activités.

6. 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 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention du CQP suivant :
- CQP Responsable d'exploitation de stationnement, en cours de création (2008) ;
- par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
- gestionnaire (fiche Z-23.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

NC-1.1 CADRE DE COMPTABILITÉ

En vigueur non étendu

1. Dénomination de la qualification :
Cadre de comptabilité.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :
Le cadre de comptabilité assure les activités de contrôle et de suivi de tout ou partie des activités de comptabilité.
Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :
1. Dans les entreprises dans lesquelles l'activité de comptabilité est structurée en plusieurs pôles (paye, fournisseurs, clients, facturation...). Il assure la responsabilité d'un ou plusieurs pôles.
2. Lorsque l'activité du secteur comptabilité ne nécessite pas une organisation en pôles distincts, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.
Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs agents de maîtrise ou salariés.

4. Contenu de la qualification :
A. - Gestion et organisation d'activités de comptabilité :
Le cadre de comptabilité réalise ou assure le contrôle et le suivi des activités suivantes :
- organisation de l'activité du secteur ou de pôles comptables : répartition des activités, suivi et contrôle des résultats ;
- encadrement et réalisation d'activités relatives au secteur de la comptabilité, telles que payes, déclarations sociales et fiscales, gestion des comptes clients, gestion des comptes fournisseurs ;
- enregistrement des opérations comptables ;
- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables, production de rapports d'activité ;
- participation à la préparation et au suivi du budget prévisionnel de l'entreprise ;
- participation à l'établissement du bilan du compte de résultats de l'annexe ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.
Le cadre de comptabilité s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de droit social.
B. - Activités relatives au management du secteur comptabilité ou d'un ou plusieurs pôles de la comptabilité :
- encadrement des collaborateurs :
- appui, suivi et contrôle des résultats ;
- attribution de missions, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :
- cadres : niveau I, sur degrés A, B ou C ;
- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention du diplôme suivant ;
- DCG (diplôme de comptabilité et de gestion), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers qualifications de :
- adjoint au chef de comptabilité, responsable de comptabilité (fiche NC-2.1) ;
- chef de comptabilité (fiche NC-3.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

NC-2.1 ADJOINT AU CHEF DE COMPTABILITÉ RESPONSABLE DE COMPTABILITÉ

En vigueur non étendu

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :

- adjoint au chef de comptabilité ;
- responsable de comptabilité.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H /63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :
L'adjoint au chef de comptabilité intervient en appui d'un responsable hiérarchique, qui est le chef de comptabilité.
Le responsable de comptabilité effectue, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, le contrôle et le suivi de l'ensemble des activités comptables de l'élaboration et du suivi du budget à l'établissement des documents comptables.
Il peut exercer ses activités dans les entreprises dans lesquelles le secteur comptabilité est organisé en pôles différenciés (paye, fournisseurs, clients, facturation...).
Il peut également avoir la responsabilité du secteur comptabilité sur un site décentralisé.
Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs cadres de niveau I et/ou agents de maîtrise.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives au management du secteur comptabilité :
- appui aux collaborateurs ;
- encadrement des collaborateurs, attribution de missions, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.
B. - Gestion et organisation des activités de comptabilité :
L'adjoint au chef de comptabilité, le responsable de comptabilité réalise ou assure le contrôle et le suivi des activités suivantes :
- organisation de l'activité du secteur comptabilité, répartition des activités, suivi et contrôle des résultats ;
- encadrement de l'ensemble des activités relatives au secteur de la comptabilité, telles que payes, déclarations sociales et fiscales, gestion des comptes clients, gestion des comptes fournisseurs ;
- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables, production de rapports d'activité ;
- préparation et suivi du budget prévisionnel de l'entreprise ;
- établissement du bilan du compte de résultat de l'annexe ;
- gestion de la trésorerie ;
- négociation des conditions bancaires ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.
L'adjoint au chef de comptabilité, le responsable de comptabilité s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de droit social.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :
- cadres : niveau II, sur degrés A, B ou C ;
- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention du diplôme suivant ;
- DCG (diplôme de comptabilité et de gestion), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- chef de comptabilité (fiche NC-3.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

En vigueur non étendu

NC-3.1
CHEF DE COMPTABILITÉ

1. Dénomination de la qualification :
Chef de comptabilité.
2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H /63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.
3. Objet de la qualification :
Le chef de comptabilité assure la responsabilité de la réalisation de l'ensemble des activités de comptabilité : de l'élaboration et du suivi du budget à l'établissement des documents comptables.
Il intervient dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises dans laquelle l'activité de comptabilité, du fait de son importance, peut être structurée en

plusieurs pôles distincts (paye, fournisseurs, clients, facturation...).
Il a sous sa responsabilité l'ensemble des cadres et du personnel du secteur.
4. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives au management du secteur comptabilité :
- appui à l'encadrement du secteur comptabilité ;
- encadrement des collaborateurs, attribution de missions, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.
B. - Gestion et organisation des activités comptables :
Le chef comptable réalise ou assure la responsabilité des activités suivantes :
- organisation de l'activité du secteur comptabilité, répartition des activités, suivi et contrôle des résultats ;
- encadrement de l'ensemble des activités relatives au secteur de la comptabilité, telles que payes, déclarations sociales et fiscales, gestion des comptes clients, gestion des comptes fournisseurs ;
- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables, production de rapports d'activité ;
- préparation et suivi du budget prévisionnel de l'entreprise ;
- établissement du bilan du compte de résultats de l'annexe ;
- gestion de la trésorerie ;
- négociation des conditions bancaires ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.
Le chef de comptabilité s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de droit social.
5. Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.
6. Classement :
- cadres : niveau III, sur degrés A, B ou C ;
- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.
7. Modes d'accès (1) à la qualification :
- soit par obtention du diplôme suivant :
- DCG (diplôme de comptabilité et de gestion), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).
8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
- cadre dirigeant (fiche ZC-4.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise (par exemple, responsable administratif et financier).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

Edition 2006 du RNQSA Délibération n° 14-05 du 14 décembre 2005

En vigueur non étendu

Les organisations soussignées,

Vu l'article 1.22 a de la convention collective, qui confie à la commission paritaire nationale la mission d'actualiser le répertoire national des qualifications des services de l'automobile ;

Vu la délibération n° 2-04 du 20 janvier 2004, qui fixe notamment les modalités de l'édition millésimée du RNQSA et qui prévoit à cet effet, au plus tard en décembre de chaque année, une délibération d'actualisation indiquant les qualifications créées, modifiées ou supprimées et qui met à jour les rubriques "modes d'accès" en fonction des certifications créées, modifiées ou supprimées en cours d'année,

conviennent de ce qui suit :

Il est ajouté au RNQSA, les 7 fiches de qualification spécifique nouvelles (ci-annexées) suivantes :

- vendeur confirmé VI (C-20-2) ;

- attaché commercial VI (C-23-2) ;

- conseiller des ventes VI (C-C.1-2) ;

- agent d'opérations location spécialiste (J-6-1) ;

- formateur du transport routier (K-6-3) ;

- formateur conduite d'engins (K-6-4) ;

- assistant d'exploitation de stationnement et adjoint au responsable d'exploitation de stationnement (L-17-1).

Les 9 fiches de qualification spécifique suivantes sont modifiées (les modifications apparaissent, dans les fiches ci-annexées, en italiques gras) :

- technicien confirmé mécanique automobile (A-9-1) ;

- vendeur (C-9-1) ;

- vendeur automobile confirmé (C-20-1) ;

- attaché commercial (C-23-1) ;

- conseiller des ventes (C-CI-1) ;

- agent d'exploitation de stationnement (L-3-1) ;

- agent responsable de stationnement (L-20-1) ;

- secrétaire (M-6-1) ;

- secrétaire confirmé(e) (M-9-1).

Le RNQSA ainsi modifié forme l'édition 2006 du RNC, qui sera applicable dès le 1er janvier prochain. Il est rappelé que le RNQSA ne peut faire l'objet d'aucune négociation d'entreprise ou d'établissement, conformément à la loi.

Les modifications apportées par la présente délibération à des qualifications spécifiques déjà existantes ne nécessitent aucune modification du référentiel des CQP pouvant permettre d'accéder à ces qualifications.

Conformément au paragraphe 3-2 de la délibération n° 2-04 susvisée, la présente délibération est établie en nombre d'exemplaires suffisant pour être déposée dans les conditions réglementaires, et communiquée au ministère du travail.

Fait à Suresnes, le 14 décembre 2005.

QUALIFICATIONS SPECIFIQUES

Vendeur confirmé véhicules industriels

En vigueur non étendu

Vente de véhicules : C.

Niveau : 20.

N° série : 2.

1. Dénomination de la qualification :

Vendeur confirmé véhicules industriels.

2. Secteurs d'activité :

50.1Z/50.2Z.

3. Objet de la qualification :

Le vendeur confirmé véhicules industriels réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules (VU et/ou VI) ainsi qu'à la vente d'équipements et produits périphériques. Il effectue également la reprise des véhicules d'occasion.

Ces activités sont réalisées dans le cadre des directives reçues et sous contrôle direct de la hiérarchie.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités de commercialisation des produits et services

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs et occasions :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;

- commercialisation des véhicules ;

- vente de financement, d'équipements et de produits périphériques ;

- suivi du réseau secondaire-intermédiaire.

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- estimation physique de véhicules d'occasion/détermination de leur valeur ;

- en fonction des directives reçues et sous contrôle de la hiérarchie : négociation de la valeur de reprise.

B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation

- avec appui de la hiérarchie, ou d'un attaché commercial ou conseiller des ventes : gestion d'une commande globale, incluant la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers ..) ;

- gestion administrative des activités de commercialisation, incluant :

- en participation : réponse à l'appel d'offre ;

- gestion des propositions de service "location longue durée" ;

- suivi commercial d'un parc véhicules ;

- suivi des relations avec les services de contrôle.

- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;

- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;

- participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;

- tutorat de jeunes en formation alternée ;

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

5. Extensions possibles dans la qualification :

Traitement des réclamations simples.

Suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3 B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :

- BTS négociation et relation client ;

- BTS management des unités commerciales ;

- CQP "Vendeur VI" (à créer) ;

complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

- verticale :

vers les qualifications de :

- attaché commercial VI (fiche C 23.2)/conseiller des ventes VI (fiche CC.1.2) ;

- adjoint chef des ventes (fiche CC.ll.1) ;

- chef des ventes (fiche CC.III.1).

- transversale : voir panorama.

(1) selon les conditions prévues par la convention collective.

Attaché commercial véhicules industriels

En vigueur non étendu

Vente de véhicules : C.

Niveau : 23.

N° série : 2.

1. Dénomination de la qualification :

Attaché commercial véhicules industriels.

2. Secteurs d'activité :

50.IZ/50.2Z.

3. Objet de la qualification :

L'attaché commercial véhicules industriels réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules industriels, équipements et produits périphériques ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion.

Il assure la gestion d'une commande globale, de l'analyse de la demande client à la livraison du véhicule, incluant s'il y a lieu la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...).

Il bénéficie d'une autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités de commercialisation des produits et services

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs et occasions :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;

- commercialisation des véhicules ;

- vente de financement, d'équipements et de produits périphériques ;

- suivi du réseau secondaire-intermédiaire ;

- suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- estimation physique de véhicules d'occasion/détermination de leur valeur ;

- négociation de la valeur de reprise.

B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation

- gestion d'une commande globale, incluant la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers ..) ;

- gestion administrative des activités de commercialisation, incluant :

- réponse à l'appel d'offre ;

- gestion des propositions de service " location longue durée " ;

- suivi commercial d'un parc véhicules ;

- suivi des relations avec les services de contrôle.

- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;

- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;

- participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;

- tutorat de jeunes en formation alternée ;

- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;

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

5. Extensions possibles dans la qualification :

Achat externe de véhicules d'occasion à marchands ;

Appui technique aux vendeurs VU/VI

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3 B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :

- BTS négociation et relation client ;

- BTS management des unités commerciales ;

- CQP "Attaché commercial VI"/CQP "Conseiller des ventes VI" ;

complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

- verticale :

vers les qualifications de :

- adjoint chef des ventes (fiche CC.II.1) ;

- chef des ventes (fiche CC.III.1).

- transversale : voir panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

Conseiller des ventes véhicules industriels

En vigueur non étendu

Vente de véhicules : C.

Niveau : CI.

N° série : 2.

1. Dénomination de la qualification :

Conseiller des ventes véhicules industriels.

2. Secteurs d'activité :

50.1Z/50.2Z.

3. Objet de la qualification :

Le conseiller des ventes véhicules industriels réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules industriels, équipements et produits périphériques ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion.

Il assure la gestion d'une commande globale, de l'analyse de la demande client à la livraison du véhicule, incluant s'il y a lieu la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers ..)

Il organise librement son emploi du temps.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités de commercialisation des produits et services

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs et occasions :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;

- commercialisation des véhicules ;

- vente de financement, d'équipements et de produits périphériques ;

- suivi du réseau secondaire/intermédiaire ;

- suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- estimation physique de véhicules d'occasion/détermination de leur valeur ;

- négociation de la valeur de reprise.

B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation

- gestion d'une commande globale, incluant la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...) ;

- gestion administrative des activités de commercialisation, incluant :

- réponse à l'appel d'offres ;

- gestion des propositions de service " location longue durée " ;

- suivi commercial d'un parc véhicules ;

- suivi des relations avec les services de contrôle.

- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;

- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;

- participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;

- tutorat de jeunes en formation alternée ;

- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;

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

5. Extensions possibles dans la qualification :

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise, et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :

- cadres : niveau I, sur degrés A, B ou C : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnus au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :

- BTS négociation et relation client ;

- BTS management des unités commerciales ;

- CQP "Attaché commercial VI"/CQP "Conseiller des ventes VI" ;

complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

- verticale :

vers les qualifications de :

- adjoint chef des ventes (fiche CC.II.1) ;

- chef des ventes (fiche CC.III.1).

- transversale : voir panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

Agent d'opérations location spécialiste

En vigueur non étendu

Location de véhicules : J.

Echelon : 6.

N° série : 1.

1. Dénomination de la qualification :

Agent d'opération spécialiste.

2. Secteurs d'activité :

50.IZ/50.2Z/71.1Z/71.2A.

3. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification réalise les activités visant la location de véhicules auprès de la clientèle, dans un contexte qui peut l'amener, le cas échéant, à exercer son activité avec une autonomie accrue par rapport à l'agent d'opérations location, notamment dans les stations de taille réduite éloignées d'une structure plus importante ou dans des contextes où l'entité de location est annexe à une activité principale autre.

L'activité de l'agent d'opération location spécialiste s'exerce, de façon autonome dans le cadre de procédures définies, et sous contrôle du chef d'agence.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités de service

Activités concourant à la location de véhicules :

- accueil de la clientèle (au comptoir/par téléphone ..) ;

- conseil portant sur les produits et services proposés par l'entreprise ;

- vente de produits et services ;

- livraison et reprise des véhicules ;

- facturation/encaissement ;

- vérification du véhicule (départ et retour) ;

- appui aux collaborateurs ;

- contribution à l'approvisionnement de la station en véhicules ;

- planification et suivi des menues réparations sur véhicules ;

- organisation de l'activité de préparation.

B. - Activités de gestion administrative

- établissement et suivi des contrats de location ;

- enregistrement/modification ou annulation des réservations ;

- établissement, transmission et classement de tous documents internes, administratifs et comptables ;

- classement et mise à jour de la documentation professionnelle ;

- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise ;

- production de tableaux de bord/de rapports d'activité (suivi des mouvements de voiture, état du parc ..)

5. Extensions possibles dans la qualification :

- gestion des litiges ;

- prospection commerciale ;

- gestion ponctuelle de contacts avec l'administration.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants correspondant à l'objet de la qualification :

- CAP ou BEP, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;

- baccalauréat professionnel vente ;

- baccalauréat STT action et communication commerciales ;

- baccalauréat STT action et communication administratives ;

préparé sous statut scolaire

- CQP (à créer),

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

- verticale :

vers la qualification de :

- chef d'agence de location (fiche J-20.1) ;

- transversale : voir panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

Formateur du transport routier

En vigueur non étendu

Auto-écoles : K.

Échelon : 6.

N° série : 3.

1. Dénomination de la qualification :

Formateur du transport routier.

2. Secteurs d'activité :

80.4A/80.4C.

3. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification assure des actions de formation préparant aux diplômes et titres professionnels de la conduite routières- CRMP : conducteur du transport routier de marchandises sur porteur ;

- CRMTV : conducteur du transport routier de marchandises sur tous véhicules ;

- CTRIV : conducteur du transport routier interurbain de voyageurs.

. Il peut animer également les actions de formation obligatoire (FIMO/FCOS) ou de perfectionnement relevant de ce même domaine.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités pédagogiques

Réalisation d'actions de formation, en conformité avec les référentiels de formation, comportant notamment les activités suivantes :

- évaluation des stagiaires (en amont/en cours/en fin de formation) ;

- réalisation de la formation, sur les plans théorique et pratique, dans un cadre individuel ou collectif ;

- préparation des moyens nécessaires à l'acte pédagogique ;

- création de supports pédagogiques.

B. - Activités de gestion et d'organisation

- information et conseil portant sur les modalités de formation et de certification ;

- établissement/transmission/classement de tous documents utiles ;

- maintenance des véhicules et des engins utilisés en formation (contrôle visuel et suivi de l'entretien courant) ;

- actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique .. ;

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

La réalisation de l'activité suppose la capacité, en cas d'incident, à prendre toutes dispositions visant à assurer la sécurité des biens et des personnes.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- appui pédagogique aux formateurs débutants et aux moniteurs d'entreprise ;

- accompagnement des jurys de validation.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

Cas du formateur préparant aux diplômes ou titres professionnels :

- par obtention d'un des diplômes ou titres suivants :

- CAP, BEP, CFP ou titre professionnel de conducteur routier ;

- avec une expérience professionnelle de 5 ans minimum dans une activité de transport routier dont 3 ans en qualité de conducteur, assortie d'une formation pédagogique de base.

Cas du formateur intervenant dans le cadre FIMO/FCOS :

- conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

- transversale : voir panorama.

Formateur conduite d'engins

Auto-écoles : K.

Échelon : 6.

N° série : 4.

1. Dénomination de la qualification :

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

Formateur conduite d'engins

En vigueur non étendu

2. Secteurs d'activité :

80.4A/80.4C.

3. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification assure les actions de formations préparant à la conduite d'engins en sécurité.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités pédagogiques

Réalisation d'actions de formation, en conformité avec les référentiels de formation, comportant notamment les activités suivantes :

- évaluation des stagiaires (en amont/en cour/en fin de formation) ;

- réalisation de la formation, sur-les plans théorique et pratique, dans un cadre individuel ou collectif ;

- préparation des moyens nécessaires à l'acte pédagogique ;

- création de supports pédagogiques.

B. - Activités de gestion et d'organisation

- information et conseil portant sur les modalités de formation et de certification ;

- établissement/transmission/classement de tous documents utiles ;

- maintenance des véhicules et des engins utilisés en formation (contrôle visuel et suivi de l'entretien courant) ;

- actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique... ;

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

La réalisation de l'activité suppose la capacité, en cas d'incident, à prendre toutes dispositions visant à assurer la sécurité des biens et des personnes.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- réalisation ponctuelle d'actions de formation dans le domaine du magasinage ;

- appui pédagogique aux formateurs débutants ;

- accompagnement des jurys de validation ;

- réalisation de tests, en conformité avec les dispositions de la CNAMTS (Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés).

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4) ;

- il est recommandé que le titulaire de la qualification ait bénéficié d'une formation pédagogique spécifique à la conduite d'engins.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

- transversale : voir panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

Assistant(e) d'exploitation de stationnement adjoint au responsable d'exploitation de stationnement

En vigueur non étendu

Parkings : L.

Echelon : 17.

N° série : L. 1.

1. Dénomination de la qualification (au choix) :

Assistant(e) d'exploitation de stationnement ;

Adjoint au responsable d'exploitation de stationnement.

2. Secteurs d'activité :

63.2A.

3. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification participe à l'exploitation des activités de stationnement et assiste le responsable de l'exploitation sur tout ou partie de son activité.

4. Contenu de la qualification :

L'assistant(e) participe à l'exploitation d'un site de stationnement en remplissant des tâches d'agent et en effectuant par délégation les tâches que le responsable du site lui confie sous son contrôle direct. A ce dernier titre, il exerce une autorité hiérarchique sur un ou plusieurs employés positionnés sur les échelons 1 ou 2.

A. - Activités commerciales

- accueil, information et assistance à la clientèle ;

- contribution à la mise en oeuvre d'actions commerciales ;

- établissement de factures/encaissements ;

- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues).

B. - Activités relatives à l'exploitation du stationnement

- organisation, contrôle et participation à l'ensemble des activités nécessaires à l'exploitation ;

- suivi de maintenance des équipements, établissement des plannings des travaux d'entretien et de nettoyage ;

- établissement des tableaux de bord relatifs à l'activité ;

- réalisation et/ou coordination de l'ensemble des activités administratives et comptables ;

- établissement/transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial ;

- application des procédures de sécurité et de qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- par délégation, réalisation de missions complémentaires confiées par le responsable d'exploitation ;

- coordination et contrôle de salariés 3/4/5.

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification :

17 ;

- échelons majorés accessibles : 18/19 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3 B.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

- verticale :

vers la qualification de :

- responsable d'exploitation de stationnement (fiche L. 20.1)

- transversale : voir panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention.

Technicien confirmé mécanique automobile

Technicien confirmé mécanique véhicules industriels.

En vigueur non étendu

Maintenance : A

échelon : 9

N° série : 1

1. Dénomination de la qualification :

Technicien confirmé mécanique automobile

Technicien confirmé mécanique VI

2. Secteurs d'activité :

50.IZ / 50.2Z / 50.3B.

3. Objet de la qualification :

Réalisation de toutes activités de maintenance préventive et corrective :

Cas du VP : portant sur ensembles mécaniques du véhicule

Cas du VI : portant sur ensembles mécaniques et équipements.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques

- diagnostic, dépose-pose, contrôle d'ensembles mécaniques ;

- réparation et réfection des moteurs thermiques, des organes de transmission (boîtes de vitesses, différentiels ..) ;

- contrôle et réglage des trains roulants ;

- maintenance des circuits de climatisation ;

- 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 oeuvre 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'OR ;

C. - Particularités VI

interventions sur systèmes pneumatiques et hydrauliques assurant la conduite, le confort et la sécurité des véhicules (freinage, suspension, direction, assistance ..) ;

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

- réalisation des interventions ;

- diagnostic, maintenance et réfection d'équipements spécifiques.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- diagnostic et interventions sur systèmes électriques et électroniques du véhicule ;

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

- dépannage ou remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas, VP ou VI) ;

- interventions sur véhicules électriques, hybrides et spécifiques ou sur systèmes GPL, GNV 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.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :

- brevet de maîtrise mécanicien réparateur automobile (cas de VP) ;

- bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option " VP " ou " VI " (selon le cas) ;

- CQP (à créer) ;

préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

- verticale :

vers les qualifications de :

- technicien expert après-vente automobile/technicien expert après-vente VI (riche A.12.2) ;

- réceptionnaire après-vente, chef d'équipe atelier (fiche A.20.1) ;

- transversale : voir panorama.

Selon les conditions prévues par la convention collective.

Vendeur

En vigueur non étendu

Vente de véhicules : C.

Echelon : 9.

N° série : 1.

1. Dénomination de la qualification :

Vendeur :

2. Secteurs d'activité :

50.1Z / 50.2Z / 50.4Z.

3. Objet de la qualification :

Le vendeur effectue les activités concourant à la commercialisation des véhicules (neufs ou occasion) ainsi qu'à la présentation des produits périphériques.

L'activité s'exerce à l'intérieur et/ou à l'extérieur de l'entreprise, dans les conditions convenues conformément à l'article 6.02.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités de commercialisation des produits et services

Activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions :

- prospection, réception et suivi de la clientèle "véhicules" ;

- présentation des possibilités de financement ainsi que des produits périphériques.

Activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- estimation physique du véhicule d'occasion ;

- négociation de reprise du véhicule d'occasion ;

- dans le cadre de directives reçues.

B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation

- gestion administrative des activités de commercialisation ;

- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;

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

5. Extensions possibles dans la qualification :

- livraison du véhicule au client.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes, titre ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :

- bac professionnel vente, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue ;

- titre de l'EPCRA commercial en automobile ;

- CQP "Vendeur" ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

Le titulaire d'un CQP acquis avant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 35 doit être classé "attaché commercial" échelon 23, si l'activité confiée correspond au contenu de la qualification décrite en fiche C.23.1.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

- verticale :

vers les qualifications de :

- conseiller en financement (fiche C.12.1)

- attaché commercial (fiche C.23.1)/attaché commercial Vl (fiche C.23.2) conseiller des ventes (fiche C.C.1.1) /conseiller des ventes VI (fiche C.C.1.2) ;

- transversale : voir panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

Vendeur automobile confirmé

En vigueur non étendu

Vente de véhicules : C.

Echelon : 20.

N° série : 1.

1. Dénomination de la qualification :

2. Secteurs d'activité :

50.1Z / 50.2Z.

3. Objet de la qualification :

Le vendeur automobile confirmé réalise, dans le cadre des directives reçues et sous contrôle direct de sa hiérarchie, l'ensemble des activités concourant, d'une part, à la commercialisation des véhicules, ainsi qu'à la vente de financements et de prestations périphériques, et, d'autre part, à la reprise des véhicules d'occasion.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités de commercialisation des produits, prestations et services

A.1. - Commercialisation des VN, produits et prestations :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;

- commercialisation des véhicules ;

- vente de financement ;

- vente de produits et prestations périphériques simples.

A.2. - Reprise des véhicules d'occasion :

- estimation physique du véhicule d'occasion/ détermination de sa valeur ;

- négociation du prix de reprise du véhicule.

B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation

- gestion administrative des activités de commercialisation ;

- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;

- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;

- mise en oeuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;

- suivi des agents et réparateurs présents sur le secteur d'activité du titulaire ;

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

5. Extensions possibles dans la qualification :

- suivi de la livraison des véhicules ;

- traitement des réclamations simples.

6. Classement :

- maîtrise : échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;

- échelons majorés accessibles :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3 B.02 c de la convention collective).

Le vendeur confirmé dont l'activité principale est la vente aux sociétés, ou la vente à marchands, doit être placé sur l'échelon 23 " Attaché commercial " dans les conditions prévues par la fiche C.231.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :

- BTS négociation et relation client ;

- BTS management des unités commerciales ;

- CQP vendeur automobile confirmé ;

complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4

Le titulaire d'un CQP "Conseiller commercial automobile" doit être classé "Vendeur automobile confirmé " échelon 20, si les activités confiées correspondent à celles décrites au paragraphe 4 ci-dessus.

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu des activités confiées (paragraphe 4 ci-dessus).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

- verticale :

vers les qualifications de :

- attaché commercial (fiche C.23.f) conseiller des ventes automobiles (fiche CCI I)

- adjoint chef des ventes (fiche CC II 1) ;

- chef des ventes (fiche CC III 1).

- transversale : voir panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

Attaché commercial

En vigueur non étendu

Vente de véhicules : C.

échelon : 23.

N° série : 1.

1. Dénomination de la qualification :

Afin de préciser le type d'emploi, cette dénomination peut être complétée, selon le cas, des qualificatifs suivants : "automobile" ou "responsable hall" ou " sociétés " ou "marchands" ou "secteur".

2. Secteurs d'activité :

50.IZ / 50.2Z.

3. Objet de la qualification :

L'attaché commercial réalise l'ensemble des activités concourant, d'une part, à la commercialisation des véhicules et produits périphériques et, d'autre part, à la reprise des véhicules d'occasion.

Il bénéficie d'une autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités de commercialisation des produits et services

A.1. - Ensemble des titulaires de la qualification, quel que soit le type d'emploi :

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;

- commercialisation des véhicules ;

- vente de financement et de produits périphériques ;

- suivi du réseau secondaire/intermédiaire ;

- suivi de la livraison du(des) véhicule(s) au client.

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- estimation physique de véhicules d'occasion, détermination de leur valeur ;

- négociation de la valeur de reprise.

A.2. - L'attaché commercial "sociétés réalise spécifiquement :

- réponse aux appels d'offres émanant des entreprises et administrations ;

- gestion des propositions de service " location longue durée " aux entreprises ou administrations ;

- suivi commercial d'un parc véhicules.

A.3. - L'attaché commercial "marchands" réalise spécifiquement :

- toutes activités concourant à l'achat et à la vente des véhicules d'occasion : identification des offres, estimation de la rentabilité d'une opération, négociation du prix d'achat des véhicules, conseils à la force de vente en vue d'optimiser les reprises ...

B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation

- gestion administrative des activités de commercialisation ;

- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;

- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;

- participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;

- tutorat de jeunes en formation alternée ;

- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;

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

5. Extensions possibles dans la qualification :

- gestion des informations reçues sur le net ;

- organisation et animation des lieux d'exposition /de points relais.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3 B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :

- BTS négociation et relation client ;

- BTS management des unités commerciales ;

- CQP attaché commercial automobile, ou sociétés (selon le cas) ;

complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4

Le titulaire d'un CQP acquis avant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 35 doit être classé " Conseiller des ventes ", niveau IA en fiche CCI, si l'activité confiée va au-delà de la qualification décrite aux paragraphes 4 et 5 :

- soit par obtention du titre ISCAM conseiller des ventes automobiles ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

- verticale :

vers les qualifications de :

- adjoint chef des ventes (fiche CC II 1) ;

- chef des ventes (fiche CC III 1).

- transversale : voir panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

Conseiller des ventes

En vigueur non étendu

Vente de véhicules : C.

Niveau : C.I.

Série : 1.

1. Dénomination de la qualification :

Afin de préciser le type d'emploi, cette dénomination peut être complétée, selon le cas, des qualificatifs suivants : " automobile " ou " responsable hall " ou " sociétés " ou " marchands " ou " secteur ".

2. Secteurs d'activité :

50.IZ/50.2Z.

3. Objet de la qualification :

Le conseiller des ventes réalise l'ensemble des activités concourant, d'une part, à la commercialisation des véhicules et produits périphériques et, d'autre part, à la reprise des véhicules d'occasion.

Il organise librement son emploi du temps.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités de commercialisation des produits et services

A.1. - Ensemble des titulaires de la qualification, quel que soit le type d'emploi :

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;

- commercialisation des véhicules ;

- vente de financement et de produits périphériques ;

- suivi du réseau secondaire/intermédiaire ;

- suivi de la livraison du(des) véhicule(s) au client.

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- estimation physique de véhicules d'occasion/détermination de leur valeur ;

- négociation de la valeur de reprise.

A.2. - Le conseiller des ventes " sociétés " réalise spécifiquement :

- réponse aux appels d'offres émanant des entreprises et administrations ;

- gestion des propositions de service " location longue durée " aux entreprises ou administrations ;

- suivi commercial d'un parc véhicules.

A.3. - Le conseiller des ventes " marchands " réalise spécifiquement :

- toutes activités concourant à l'achat et à la vente des véhicules d'occasion : identification des offres, estimation de la rentabilité d'une opération, négociation du prix d'achat des véhicules, conseils à la force de vente en vue d'optimiser ses ventes...

B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation

- gestion administrative des activités de commercialisation ;

- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;

- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;

- participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;

- tutorat de jeunes en formation alternée ;

- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues)

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

5. Extensions possibles dans la qualification :

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise, et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :

- cadres : niveau I, sur degrés A, B ou C : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnus au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :

- BTS négociation et relation client ;

- BTS management des unités commerciales ;

- CQP conseiller des ventes automobiles, ou sociétés (selon le cas) ;

complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4

- soit par obtention du titre ISCAM conseiller des ventes automobiles ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

- verticale :

vers les qualifications de :

- adjoint chef des ventes (fiche CC 11 1) ;

- chef des ventes (fiche CC 111 1).

- transversale : voir panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

Agent d'exploitation de stationnement

En vigueur non étendu

Parkings : L.

échelon : 3.

N° série : 1.

1. Dénomination de la qualification :

Agent d'exploitation de stationnement.

2. Secteurs d'activité :

63.2A.

3. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification participe à l'exploitation des activités de stationnement.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités commerciales

- accueil, information et assistance à la clientèle ;

- établissement de factures et encaissements ;

- participation aux actions de promotion commerciale ;

- réalisation d'opérations de lavage de véhicules, de station-service.

B. - Activités relatives à l'exploitation du stationnement

- surveillance de l'ouvrage ;

- contrôle du bon fonctionnement des équipements de sécurité, d'encaissement ou/et de collecte :

- approvisionnement des équipements ;

- réalisation d'activités de maintenance d'un premier niveau de complexité ;

- participation à l'entretien et au nettoyage de l'ouvrage ;

- réalisation de toutes activités administratives utiles ;

- application des procédures de sécurité et de qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Prestation de services spécifiques.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

- verticale :

vers la qualification de :

- assistant d'exploitation (le stationnement/adjoint au responsable d'exploitation de stationnement (fiche L. 17.1) ;

- responsable d'exploitation de stationnement (fiche L 20.1).

- transversale : voir panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

Responsable d'exploitation de stationnement

En vigueur non étendu

Parkings : L.

Echelon : 20.

N° série : 1.

1. Dénomination de la qualification :

Responsable d'exploitation de stationnement.

2. Secteurs d'activité :

63.2 A.

3. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification assure la responsabilité de l'exploitation d'un site de stationnement.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités commerciales

- accueil, information et assistance à la clientèle ;

- établissement de factures et encaissements ;

- contribution à la mise en oeuvre d'actions commerciales ;

- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues).

B. - Activités de gestion, d'organisation et de management

- encadrement du personnel de l'exploitation ;

- organisation, contrôle et participation à l'ensemble des activités nécessaires à l'exploitation ;

- suivi de la maintenance des équipements, établissement des plannings des travaux d'entretien et de nettoyage ;

- établissement de tableaux de bord relatifs à l'activité ;

- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables ;

- établissement/transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial ;

- application des procédures de sécurité et de qualité en vigueur dans l'entreprise.

Le responsable d'exploitation de stationnement s'assure de l'application des règles, normes et procédures qui régissent l'activité du site.

Il s'assure également de l'application des démarches qualité, des règles de droit du travail, d'hygiène et de sécurité des biens et des personnes.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- coordination de l'exploitation de plusieurs sites ou activités.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 38.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

- verticale :

- gestionnaire (fiche Z.23.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.

- transversale : voir panorama.

Secrétaire

Secrétariat : M.

Echelon : 6.

N° série : 1.

1. Dénomination de la qualification :

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

Secrétaire

En vigueur non étendu

2. Secteurs d'activité :

37.IZ/50.IZ/50.2Z/50.3B/50.4Z/50.5Z/52.34W/52.7H/63.2A/71.1Z/71.2A/74.3A/74.7Z/80.4A/80.4C.

3. Objet de la qualification :

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

4. Contenu de la qualification :

- accueil de la clientèle, des fournisseurs, tenue du standard téléphonique ;

- réalisation d'activités de secrétariat :

- tenue de planning, prise de rendez-vous ;

- frappe de documents, de courriers, enregistrement de données ;

- classement, archivage ;

- facturation, encaissement ;

- gestion et suivi de dossiers spécifiques à un secteur d'activité : vente de véhicules, après-vente, marketing .. ;

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

5. Extensions possibles dans la qualification :

- enregistrement et traitement d'opérations comptables ;

- vente de prestations, produits et accessoires ;

- gestion de plusieurs ou de l'ensemble des dossiers spécifiques aux secteurs d'activité de l'entreprise.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine du secrétariat ou de la comptabilité :

- BEP, métiers du secrétariat ou BEP métiers de la comptabilité, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;

- bac professionnel secrétariat ;

- bac professionnel comptablité ;

- bac sciences et techniques tertiaires,

préparé sous statut scolaire

- ou titre de niveau équivalent,

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

- verticale :

vers qualifications de :

- secrétaire confirmée (fiche M 9 1) ;

- assistant(e) de direction, chef de groupe administratif (fiche M 20 1) ;

- transversale : voir panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

Secrétaire confirmé(e)

En vigueur non étendu

Secrétariat : M.

Echelon : 9.

N° série : 1.

1. Dénomination de la qualification :

Secrétaire confirmé(e)

2. Secteurs d'activité :

37.1Z/50.IZ/50.2Z/50.3B/50.4Z/50.5Z/

52.4W/52.7H/63.2A/71.1Z/71.2A/74.3A/74.7Z/80.4A/80.4C.

3. Objet de la qualification :

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

4. Contenu de la qualification :

- accueil de la clientèle, des fournisseurs ;

- réalisation d'activités de secrétariat :

- tenue de planning, prise de rendez-vous ;

- frappe de documents, de courriers, enregistrement de données ;

- classement, archivage ;

- vente de prestations, de produits et accessoires ;

- facturation, encaissement ;

- gestion et suivi d'une partie ou de l'ensemble des dossiers spécifiques aux secteurs d'activité de l'entreprise : après-vente, vente, marketing .. ;

- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise ;

- enregistrement et traitement d'opérations comptables.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- établissement des déclarations sociales et fiscales, des fiches de paie ;

- appui aux collaborateurs du service, tutorat de jeunes en formation alternée.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou titres suivants, dans le domaine du secrétariat ou de la comptabilité :

- bac professionnel secrétariat ;

- bac professionnel comptablité ;

- bac sciences et techniques tertiaires,

- ou titre de niveau équivalent ;

Préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

- verticale :

vers la qualification de :

- assistant(e) de direction/ chef de groupe administratif (fiche M 20 1).

- transversale : voir panorama

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

Mise à jour du répertoire national des certifications (RNC) Délibération n° 13-05 du 14 décembre 2005

En vigueur non étendu

Les organisations soussignées,

Vu l'article 1.23 bis de la convention collective, relatif aux certifications reconnues par la branche, tel qu'issu de l'avenant n° 43 du 14 décembre 2004 ;

Vu la délibération paritaire n° 2-04 du 20 janvier 2004, relative à l'actualisation du RNQSA et des CQP ;

Vu l'édition 2005 du RNC et les propositions d'actualisation formulées par l'ANFA,

conviennent de ce qui suit :
1° Le répertoire national des certifications ci-annexé, mis à jour à la date du 1er janvier 2006, se substitue à celui annexé à la délibération paritaire n° 5-04 susvisée.
2° Conformément au paragraphe 3.2 de la délibération n° 2-04 susvisée, l'édition 2006 du RNC sera adressée au ministère du travail ainsi qu'à la DDTEFP des Hauts-de-Seine, dépositaire des accords de branche.

Fait à Suresnes, le 14 décembre 2005.

Répertoire national des certifications CCN services de l'automobile

En vigueur non étendu

Série 1

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 3.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;

- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

CAP maintenance des véhicules automobiles :

- option véhicules particuliers ;

- option véhicules industriels ;

- option motocycles.

CAP carrosserie réparation.

CAP peinture en carrosserie.

CAP vendeur-magasinier en pièces de rechange et équipements automobiles.

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

BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante "véhicules particuliers" ou "véhicules industriels" ou "motocycles".

BEP carrosserie.

BEP vente action marchande.

BEP métiers du secrétariat.

BEP métiers de la comptabilité.

BEPECASER (brevet pour l'exercice de la profession d'enseignant de la conduite automobile et de la sécurité routière).

CQP "Opérateur service rapide".

CQP "Mécanicien de maintenance automobile".

CQP "Mécanicien de maintenance motocycles".

CQP "Mécanicien cycles".

CQP "Mécanicien collision".

CQP "Tôlier ferreur".

CQP "Peintre préparateur".

CQP "Magasinier".

Série 2

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 6.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;

- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

Mention complémentaire au CAP ou au BEP : réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques.

Mention complémentaire au CAP ou au BEP : maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements.

Mention complémentaire au CAP ou au BEP : maintenance des systèmes embarqués de l'automobile.

Bac professionnel : maintenance des véhicules automobiles (préparé sous statut scolaire) :

- option voitures particulières ;

- option véhicules industriel ;

- option motocycles.

Bac professionnel carrosserie, option réparation (préparé sous statut

scolaire).

Bac professionnel vente (préparé sous statut scolaire).

Bac professionnel secrétariat (préparé sous statut scolaire).

Bac professionnel comptabilité (préparé sous statut scolaire).

Bac professionnel commerce (préparé sous statut scolaire).

Bac sciences et techniques tertiaires comptabilité et gestion (préparé sous statut scolaire).

Bac sciences et techniques tertiaires action et communication administrative (préparé sous statut scolaire).

Bac sciences et techniques tertiaires action et communication commerciale (préparé sous statut scolaire).

BEPECASER : avec mention "groupe lourd" ou "deux-roues".

CQP "Démonteur automobile.

CQP "Opérateur spécialiste service rapide".

CQP "Mécanicien spécialiste automobile".

CQP "Mécanicien spécialiste motocycles".

CQP "Tôlier spécialiste".

CQP "Peintre spécialiste".

CQP "Magasinier vendeur PRA/conseiller de vente PRA/vendeur boutique PRA".

Série 3

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 9.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;

- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

Bac professionnel maintenance des véhicules automobiles (préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue) :

- option voitures particulières ;

- option véhicules industriels ;

- option motocycles.

Bac professionnel carrosserie, option réparation (préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue).

Bac professionnel vente (préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue).

Bac professionnel secrétariat (préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue).

Bac professionnel comptabilité (préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue).

Bac professionnel commerce (préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue).

Bac sciences et techniques tertiaires comptabilité et gestion (préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue).

Bac sciences et techniques tertiaires action et communication administrative (préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue).

Bac sciences et techniques tertiaires action et communication commerciale (préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue).

Brevet de maîtrise mécanicien réparateur automobile.

Brevet de maîtrise électricien-électronicien spécialiste en automobile.

Brevet de maîtrise mécanicien réparateur de cycles et motocycles.

Brevet de maîtrise tôlier en carrosserie de véhicules automobiles.

Brevet de maîtrise peintre en carrosserie.

Titre de l'EPCRA commercial en automobile.

CQP "Technicien électronicien électricien automobile".

CQP "Technicien électronicien électricien automobile 1 an".

CQP "Contrôleur technique".

CQP "Technicien confirmé motocycles".

CQP Conseiller technique cycles".

CQP "Tôlier confirmé".

CQP "Peintre confirmé".

CQP "Magasinier vendeur confirmé PRA-conseiller de vente confirmé PRA-vendeur boutique confirmé PRA".

CQP "Vendeur itinérant".

CQP "Vendeur".

Série 4

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 12.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;

- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

CQP "Carrossier-peintre".

CQP Technicien expert après-vente automobile".

Série 5

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 20.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;

- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

BTS maintenance, après-vente automobile :

- option véhicules particulier ;

- option véhicules industriels.

BTS assistant de direction.

BTS assistant gestion de PME-PMI.

BTS comptabilité et gestion des organisations.

Titre de l'ESCRA : responsable de clientèle automobile.

BTS ou DUT dans les domaines de la gestion ou du magasinage.

BTS négociation et relation client.

BTS management des unités commerciales.

BTS ventes et productions touristiques.

BAFM (brevet d'aptitude à la formation des moniteurs).

CQP "Vendeur automobile confirmé".

Série 6

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 23.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;

- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

CQP "Attaché commercial automobile".

CQP "Attaché commercial sociétés".

CQP "Attaché commercial véhicules industriels".

Série 7

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées en niveau I A.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur ce niveau dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;

- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé au-dessus du niveau I A si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

Titre de l'ISCAM : cadre commercial de la distribution automobile.

Licence, ou diplôme de niveau équivalent, ou titre homologué au niveau II (nomenclature éducation nationale), dans les domaines des sciences et techniques correspondant aux qualifications de branche (niveaux I à IV du RNQSA).

Licence professionnelle : maintenance des systèmes pluritechniques, option " management de l'après-vente automobile ".

DECF (diplôme d'études comptables et financières).

CQP "Conseiller des ventes automobiles".

CQP "Conseiller des ventes sociétés".

CQP "Conseiller des ventes véhicules industriels".

Série 8

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.

Au regard de chacun d'eux est mentionné, pour mémoire, le coefficient, l'indice, ou l'échelon de classement qui s'y attachait.

CAP mécanicien-réparateur (coefficient 170).

CAP mécanicien en maintenance de véhicules :

- option A véhicules particuliers (coefficient 170) ;

- option B véhicules industriels (coefficient 170) ;

- option D cycles et motocycles (coefficient 170).

CAP électricien d'automobiles (coefficient 170).

CAP agent de commercialisation en pièces de rechange et accessoires (coefficient 170).

CAP équipements électriques et électroniques de l'automobile (coefficient 170).

BEP automobile technique et service (coefficient 170).

BEP maintenance des véhicules automobiles (coefficient 170).

Mention complémentaire : mécanicien en circuits oléohydrauliques et pneumatiques (coefficient 190).

Mention complémentaire : réparateur en équipements de moteur diesel (coefficient 190).

Mention complémentaire : mise au point électricité électronique automobile (échelon 6).

Brevet de technicien automobile " technique et service " (coefficient 215).

Bac professionnel construction et réparation en carrosserie (coefficient 215).

Technicien du commerce spécialisation automobile (titre EPCRA) (coefficient 215).

BTS force de vente spécialisation automobile (indice 80).

BTS force de vente (indice 80).

BTS action commerciale (indice 80).

Licence professionnelle : génie industriel, option 4 " maintenance et expertise des véhicules automobiles, spécialité carrosserie " (indice 100).

CQP "Agent de maintenance du pneumatique et de l'ensemble roulant" (coefficient 190).

CQP "Agent de maintenance du pneumatique" (coefficient 190).

CQP "Opérateur en pneumatiques et liaisons au sol" (coefficient 190).

CQP "Préparateur VN-rénovateur VO" (coefficient 190).

CQP "Dépanneur-remorqueur" (coefficient 215).

CQP "Réparateur spécialiste cycles et motocycles" (coefficient 215).

CQP "Magasinier-vendeur de pièces de rechange et accessoires" (coefficient 215).

CQP "Secrétaire en techniques administratives et commerciales" (coefficient 215)".

CQP "Secrétaire des métiers de l'automobile" (coefficient 215).

CQP "Technicien service rapide" (coefficient 215).

CQP "Conseiller commercial automobile" (coefficient 215).

CQP "Vendeur véhicules industriels" (indice 80 : maîtrise ; indice 82 : cadre).

CQP "Réparateur spécialiste motocycles" (échelon 9).

CQP "Conseiller technique et commercial cycles" (échelon 9).

CQP "Vendeur en pièces de rechange et accessoires" (échelon 9).

Liste des diplômes et titres qualifiants Avenant n° 5 du 18 mai 2000 à l'accord national paritaire du 24 juin 1992

CNPA ;
FFC ;
FNA ;
FNCRM ;
GNESA ;
SNCTA ;
Les professionnels du pneu ;
UNIDEC.

CFE-CGC ;
CFTC ;
CSNVA ;
FGMM-CFDT ;
FO ;
FTM-CGT.

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,

Vu l'article 1.22 a de la convention collective ;

Sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle,

sont convenues de procéder à la mise à jour de la liste des diplômes et titres qualifiants annexés à la convention collective, qui est jointe au présent accord.

L'extension du présent avenant sera sollicitée dès que son dépôt légal aura été effectué.

LISTE DES DIPLÔMES ET TITRES QUALIFIANTS

1. Diplômes et titres qualifiants conférant à leurs titulaires une qualification professionnelle dans les techniques de maintenance et opérations techniques sur véhicules

En vigueur étendu

Les diplômes et titres ci-dessous sont spécifiques à la profession. La garantie minimale de classement ne s'applique que lorsque le titulaire du diplôme ou du titre est employé dans la spécialité correspondant à ce dernier. La garantie applicable dans ce cas est toujours celle qui correspond au diplôme ou au titre présenté par le salarié.

Certains diplômes de l'éducation nationale dans des spécialités très spécifiques (par exemple : CAP de frigoriste) ouvrent droit à la garantie minimale de classement aux mêmes coefficients que ceux indiqués ci-dessous dès lors que leurs titulaires sont employés dans la spécialité correspondante.

Dans tous les cas, la garantie applicable dans ce cas est toujours celle qui correspond au diplôme ou au titre présenté par le salarié.

Ouvriers (niveau II)

QUALIFICATION/GARANTIE MINIMALE de classement

CAP : mécanicien en maintenance de véhicules (1) :

- option A : véhicules particuliers ;

- option B : véhicules industriels ;

- option D : cycles et motocycles. Coefficient 170
GARANTIE MINIMALE de classement : Coefficient 170

CAP : équipements électriques et électroniques de l'automobile (2).
GARANTIE MINIMALE de classement : Coefficient 170

BEP : maintenance des véhicules automobiles (3).
GARANTIE MINIMALE de classement : Coefficient 170

Mention complémentaire au CAP ou au BEP : réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques (4).
GARANTIE MINIMALE de classement : Coefficient 190

Mention complémentaire au CAP ou au BEP : maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements (5).
GARANTIE MINIMALE de classement : Coefficient 190

Mention complémentaire au CAP ou au BEP : mise au point électricité et électronique automobile.
GARANTIE MINIMALE de classement : Coefficient 190
CQP : démonteur automobile.
GARANTIE MINIMALE de classement : Coefficient 180
CQP : préparateur VN, rénovateur VO (6).
GARANTIE MINIMALE de classement : Coefficient 190
CQP : opérateur en pneumatiques et liaisons au sol (7).
GARANTIE MINIMALE de classement : Coefficient 190

(1) Ou CAP mécanicien-réparateur.

(2) Ou CAP électricien d'automobiles.

(3) Ou BEP automobile, technique et service.

(4) Ou mécanicien en circuits oléohydrauliques et pneumatiques.

(5) Ou réparateur en équipements de moteur Diesel.

(6) CQP supprimé le 7 septembre 1999.

(7) Ou CQP agent de maintenance du pneumatique et de l'ensemble roulant, ou CQP agent de maintenance du pneumatique.

Ouvriers (niveau III)

QUALIFICATION/GARANTIE MINIMALE de classement

Bac professionnel : maintenance automobile (1) :

- option A : voitures particulières ;

- option B : véhicules industriels ;

- option C : motocycles.
GARANTIE MINIMALE de classement : Coefficient 215

Bac sciences et technologies industrielles : spécialité génie mécanique, option système motorisé (2).
GARANTIE MINIMALE de classement : Coefficient 215

CQP : technicien-électronicien automobile.
GARANTIE MINIMALE de classement : Coefficient 215

CQP : réparateur spécialiste motocycle (3).
GARANTIE MINIMALE de classement : Coefficient 215 (+)

CQP : contrôleur technique.
GARANTIE MINIMALE de classement : Coefficient 215

CQP : dépanneur-remorqueur VL (4).
GARANTIE MINIMALE de classement : Coefficient 215
Brevet de maîtrise : mécanicien-réparateur automobile.
GARANTIE MINIMALE de classement : Coefficient 215
Brevet de maîtrise : électricien-électronicien (option automobile).
GARANTIE MINIMALE de classement : Coefficient 215
Brevet de maîtrise : cycle et motocycle.
GARANTIE MINIMALE de classement : Coefficient 215

(1) Ou brevet de technicien automobile " technique et service ".

(2) Ou bac technologique F 1, option C " systèmes motorisés ", ou brevet de technicien automobile " technique et service ".

(3) Ou CQP réparateur spécialiste cycle et motocycle.

(4) Les actions de formation conduisant à ce CQP ne sont plus organisées depuis sa suppression en date du 30 novembre 1999.

(+) Ou coefficient 225 pour les salariés titulaires d'un ou plusieurs compléments de formation à ce CQP.

Maîtrise

QUALIFICATION/GARANTIE MINIMALE de classement

BTS : maintenance, après-vente automobile :

- option véhicules particuliers ;

- option véhicules industriels.
GARANTIE MINIMALE de classement : Indice 80
BTS : moteurs à combustion interne.
GARANTIE MINIMALE de classement : Indice 80

2. Diplômes et titres qualifiants conférant à leurs titulaires une qualification professionnelle dans les techniques de réparation-collision

En vigueur étendu

Les diplômes et titres ci-dessous sont spécifiques à la profession. La garantie minimale de classement ne s'applique que lorsque le titulaire du diplôme ou du titre est employé dans la spécialité correspondant à ce dernier. La garantie applicable dans ce cas est toujours celle qui correspond au diplôme ou au titre présenté par le salarié.

Certains diplômes de l'éducation nationale dans des spécialités très spécifiques (par exemple : CAP de frigoriste) ouvrent droit à la garantie minimale de classement aux mêmes coefficients que ceux indiqués ci-dessous dès lors que leurs titulaires sont employés dans la spécialité correspondante.

Ouvriers (niveau II)

QUALIFICATION/GARANTIE MINIMALE de classement

CAP : carrosserie-réparation.
GARANTIE MINIMALE de classement : Coefficient 170
CAP : peinture en carrosserie.
GARANTIE MINIMALE de classement : Coefficient 170
CAP : sellerie générale.
GARANTIE MINIMALE de classement : Coefficient 170
BEP : carrosserie.
GARANTIE MINIMALE de classement : Coefficient 170
Mention complémentaire au CAP ou au BEP : aménagement et rénovation de véhicules spécifiques.
GARANTIE MINIMALE de classement : Coefficient 190

Ouvriers (niveau III)

QUALIFICATION/GARANTIE MINIMALE de classement

Bac professionnel : carrosserie, option réparation (1).
GARANTIE MINIMALE de classement : Coefficient 215
Brevet professionnel : carrosserie, construction et maquettage (2).
GARANTIE MINIMALE de classement : Coefficient 215
CQP : carrossier-peintre.
GARANTIE MINIMALE de classement : Coefficient 215
Brevet de maîtrise : tôlier en carrosserie.
GARANTIE MINIMALE de classement : Coefficient 215
Brevet de maîtrise : peintre en carrosserie.

GARANTIE MINIMALE de classement : Coefficient 215
Brevet de maîtrise : sellier-garnisseur.
GARANTIE MINIMALE de classement : Coefficient 215

(1) Ou bac professionnel construction et réparation en carrosserie.

(2) Ou BP carrosserie.

Maîtrise

QUALIFICATION/GARANTIE MINIMALE de classement

BTS : conception et réalisation de carrosseries.
GARANTIE MINIMALE de classement : indice 80

3. Diplômes et titres qualifiants conférant à leurs titulaires une qualification professionnelle dans les techniques de commerce

En vigueur étendu

Les diplômes et titres ci-dessous sont spécifiques à la profession. La garantie minimale de classement ne s'applique que lorsque le titulaire du diplôme ou du titre est employé dans la spécialité correspondant à ce dernier. La garantie applicable dans ce cas est toujours celle qui correspond au diplôme ou au titre présenté par le salarié.

Employés (niveau III)

QUALIFICATION/GARANTIE MINIMALE de classement

CQP : conseiller technique et commercial cycle. GARANTIE MINIMALE de classement :
Coefficient 190 CQP : conseiller commercial automobile. GARANTIE MINIMALE de classement :
Coefficient 215

Maîtrise

QUALIFICATION/GARANTIE MINIMALE de classement

BTS : force de vente, spécialisation automobile. GARANTIE MINIMALE de classement :
Indice 80

Cadres

QUALIFICATION/GARANTIE MINIMALE de classement

Diplômes de l'enseignement supérieur (licence au minimum) et titres homologués de niveau équivalent (bac + 3 minimum), correspondant à une spécialisation dans les techniques commerciales. GARANTIE MINIMALE de classement :
Indice 100

4. Diplômes et titres qualifiants conférant à leurs titulaires une qualification professionnelle dans les techniques de gestion

En vigueur étendu

Les diplômes et titres ci-dessous sont spécifiques à la profession. La garantie minimale de classement ne s'applique que lorsque le titulaire du diplôme ou du titre est employé dans la spécialité correspondant à ce dernier. La garantie applicable dans ce cas est toujours celle qui correspond au diplôme ou au titre présenté par le salarié.

Employés (niveau II)

QUALIFICATION/GARANTIE MINIMALE de classement

CAP : distribution et commercialisation des équipements pour automobiles.
GARANTIE MINIMALE de classement : Coefficient 170

Employés (niveau III)

QUALIFICATION/GARANTIE MINIMALE de classement

CQP : vendeur en pièces de rechange et accessoires (1).
GARANTIE MINIMALE de classement : Coefficient 215
CQP : secrétaire des métiers de l'automobile (2).
GARANTIE MINIMALE de classement : Coefficient 215
Technicien du commerce, spécialisation automobile (3).

GARANTIE MINIMALE de classement : Coefficient 215

(1) Ou CQP magasinier-vendeur en pièces de rechange et accessoires.

(2) Ou CQP secrétaire en techniques administratives et commerciales.

(3) Ou diplôme de l'école préparatoire au commerce et à la préparation automobile (EPCRA).

Maîtrise

QUALIFICATION/GARANTIE MINIMALE de classement

Technicien supérieur du commerce, spécialisation automobile (1).
GARANTIE MINIMALE de classement : Indice 80

(1) Ou diplôme de l'IPPCRA du Mans (ESCRA).

Cadres

QUALIFICATION/GARANTIE MINIMALE de classement

Diplômes de l'enseignement supérieur (licence au minimum) et titres homologués de niveau équivalent (bac + 3 minimum), correspondant à une spécialisation dans les techniques juridiques, informatiques, de gestion ou de sciences économiques.
GARANTIE MINIMALE de classement : Indice 100

5. Autres diplômes

En vigueur étendu

Certains types de diplômes non visés dans les grilles précédentes entraînent, bien que ne conférant pas à leurs titulaires une qualification spécifique à la profession, une garantie minimale de classement dans les deux cas suivants :

- lorsque l'offre faite par l'entreprise exige expressément un diplôme nommément désigné appartenant à la liste ci-dessous, dans une spécialité déterminée ;

- ou lorsque le diplôme a été obtenu à l'issue d'un stage de formation professionnelle à l'initiative de l'employeur.

L'employeur devra vérifier préalablement que ce diplôme n'est pas l'un de ceux mentionnés dans les grilles précédentes, pour lesquels la garantie minimale de classement s'attache automatiquement au diplôme présenté.

Il s'agit limitativement des diplômes suivants, délivrés par l'éducation nationale :

Certificat d'aptitude professionnelle (CAP) autre que ceux des grilles 1, 2 et 4
Coefficient 170

Brevet d'études professionnelles (BEP) autre que ceux des grilles 1 et 2
Coefficient 170

Baccalauréat technologique, série F (sauf BSTI et F1, mentionnés sur la grille 1), G ou H
Coefficient 190

Brevet professionnel (BP) autre que ceux des grilles 1 et 2
Coefficient 215

Brevet de technicien (BT) autre que celui de la grille 1
Coefficient 215

Brevet de technicien supérieur (BTS) autre que ceux des grilles 1, 2 et 3
Indice 80

Diplôme universitaire de technologie (DUT)
Indice 80

Accord du 24 juin 1992 relatif à la liste des diplômes et titres qualifiants

CNCPIR ;

CNPA ;

CSNESA ;

FFC ;

SNCTA.

CFE-CGC ;

CFTC ;

FO ;

CSNVA ;

FGMM-CFDT.

1. Diplômes et titres qualifiants conférant à leurs titulaires une qualification professionnelle dans les techniques de maintenance et opérations techniques sur véhicules

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 27 juin 2002 BO conventions collectives 2002-33.

Les diplômes et titres ci-dessous sont spécifiques à la profession. La garantie minimale de classement ne s'applique que lorsque le titulaire du diplôme ou du titre est employé dans la spécialité correspondant à ce dernier. La garantie applicable dans ce cas est toujours celle qui correspond au diplôme ou au titre présenté par le salarié.

Certains diplômes de l'éducation nationale dans des spécialités très spécifiques (par exemple : CAP de frigoriste) ouvrent droit à la garantie minimale de classement aux mêmes coefficients que ceux indiqués ci-dessous dès lors que leurs titulaires sont employés dans la spécialité correspondante.

Dans tous les cas, la garantie applicable dans ce cas est toujours celle qui correspond au diplôme ou au titre présenté par le salarié.

QUALIFICATION ET NIVEAU	GARANTIE	
	MINIMALE	
	de classement	
Ouvriers (niveau II)		
CAP	mécanicien en maintenance de	
véhicules (1)	Coefficient 170	
Option A	véhicules particuliers.	
Option B	véhicules industriels.	
Option D	cycles et motocycles.	
CAP	équipements électriques et électro-	
niques de l'automobile (2)	Coefficient 170	
BEP	maintenance des véhicules	
automobiles (3)	Coefficient 170	
Mention complémentaire au CAP ou au BEP		
Réalisation de circuits oléohydrauliques		
et pneumatiques (4)	Coefficient 190	
Maintenance des moteurs Diesel et de leurs		
équipements (5)	Coefficient 190	
Mise au point électricité et électronique		
automobile	Coefficient 190	
CQP	démonteur automobile	Coefficient 180
CQP	préparateur VN-rénovateur VO (6)	Coefficient 190
CQP	opérateur en pneumatiques et liaisons	
au sol (7)	Coefficient 190	
CQP	opérateur service rapide	Coefficient 180

Ouvriers (niveau III)		
Bac professionnel	maintenance des	
véhicules automobiles (8)	Coefficient 215	
Option	voitures particulières.	
Option	véhicules industriels.	

Option	motocycles.	
Bac sciences et technologies		
industrielles	spécialité génie	
mécanique, option système motorisé (9)	Coefficient 215	
CQP	technicien électronicien-électricien	
automobile	Coefficient 215	
CQP	réparateur spécialiste motocycle (10)	Coefficient 215
CQP	contrôleur technique	Coefficient 215
CQP	dépanneur-remorqueur VL (11)	Coefficient 215
CQP	technicien service rapide	Coefficient 215
Brevet de maîtrise		
mécanicien-réparateur automobile	Coefficient 215	
Brevet de maîtrise		
électricien-électronicien spécialiste en		
automobile	Coefficient 215	
Brevet de maîtrise		
mécanicien-réparateur de cycles et		
motocycles	Coefficient 215	
Maîtrise		
BTS	maintenance, après-vente automobile	Indice 80
Option	véhicules particuliers.	
Option	véhicules industriels.	
BTS	moteurs à combustion interne	Indice 80

(1) Ou CAP mécanicien-réparateur.
(2) Ou CAP électricien d'automobiles.
(3) Ou BEP automobile technique et service.
(4) Ou mécanicien en circuits oléohydrauliques et

pneumatiques.

(5) Ou réparateur en équipements de moteur Diesel.
(6) CQP supprimé le 7 septembre 1999.
(7) Ou CQP agent de maintenance du pneumatique et de
l'ensemble roulant, ou CQP agent de maintenance du
pneumatique . CQP supprimé le 15 mars 2001.
(8) Ou brevet de technicien automobile technique et service.
(9) Ou bac technologique F 1, option C "systèmes motorisés"
ou brevet de technicien automobile "technique et service".
(10) Ou CQP réparateur spécialiste cycle et motocycle.
(11) Les actions de formation conduisant à ce CQP ne sont plus
organisées depuis sa suppression en date
du 30 novembre 1999.

---

2. Diplômes et titres qualifiants conférant à leurs titulaires une qualification professionnelle dans les techniques de réparation-collision

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 27 juin 2002 BO conventions collectives 2002-33.

Les diplômes et titres ci-dessous sont spécifiques à la profession. La garantie minimale de classement ne s'applique que lorsque le titulaire du diplôme ou du titre est employé dans la spécialité correspondant à ce dernier. La garantie applicable dans ce cas est toujours celle qui correspond au diplôme ou au titre présenté par le

salarié.

Certains diplômes de l'éducation nationale dans des spécialités très spécifiques (par exemple : CAP de frigoriste) ouvrent droit à la garantie minimale de classement aux mêmes coefficients que ceux indiqués ci-dessous dès lors que leurs titulaires sont employés dans la spécialité correspondante.

QUALIFICATION ET NIVEAU	GARANTIE MINIMALE de classement	
Ouvriers (niveau II)		
CAP	carrosserie-réparation	Coefficient 170
CAP	peinture en carrosserie	Coefficient 170
CAP	sellerie générale	Coefficient 170
BEP	carrosserie	Coefficient 170
Mention complémentaire au CAP ou au BEP		
aménagement et rénovation de véhicules		
spécifiques	Coefficient 190	
Ouvriers (niveau III)		
Bac professionnel	carrosserie, option	
réparation (1)	Coefficient 215	
Brevt professionnel	carrosserie,	
construction et maquettage (2)	Coefficient 215	
CQP	carrossier-peintre	Coefficient 215
Brevet de maîtrise	tôlier	
en carrosserie de véhicules automobiles	Coefficient 215	
Brevet de maîtrise	peintre en	
carrosserie	Coefficient 215	
Brevet de maîtrise	sellier garnisseur	Coefficient 215
Maîtrise		
BTS	conception et réalisation de	
carrosseries	Indice 80	
Cadres		
Licence professionnelle	génie industriel,	
option 4, maintenance et expertise des		
véhicules automobiles, spécialité carrosserie		
(MEVAC)	Indice 100	
(1) Ou bac professionnel construction et réparation en		
carrosserie.		
(2) Ou BP carrosserie.		

---

3. Diplômes et titres qualifiants conférant à leurs titulaires une qualification professionnelle dans les techniques de commerce

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 27 juin 2002 BO conventions collectives 2002-33.

Les diplômes et titres ci-dessous sont spécifiques à la profession. La garantie minimale de classement ne s'applique que lorsque le titulaire du diplôme ou du titre est employé dans la spécialité correspondant à ce dernier. La garantie applicable dans ce cas est toujours celle qui correspond au diplôme ou au titre présenté par le salarié.

QUALIFICATION ET NIVEAU	GARANTIE MINIMALE de classement	
Ouvriers (niveau III)		
CQP	conseiller technique et	
commercial cycle	Coefficient 190	
CQP	conseiller commercial automobile	Coefficient 215
Maîtrise		
CQP	vendeur de véhicules industriels	Indice 80

BTS	force de vente, spécialisation	
automobile	Indice 80	
Cadres		
CQP	vendeurs de véhicules industriels	Indice 82
Diplômes de l'enseignement supérieur		
(licence au minimum) et titres		
homologués de niveau équivalent		
(bac + 3 minimum), correspondant à		
une spécialisation dans les		
techniques commerciales	Indice 100	

---

4. Diplômes et titres qualifiants conférant à leurs titulaires une qualification professionnelle dans les techniques de gestion

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 27 juin 2002 BO conventions collectives 2002-33.

Les diplômes et titres ci-dessous sont spécifiques à la profession. La garantie minimale de classement ne s'applique que lorsque le titulaire du diplôme ou du titre est employé dans la spécialité correspondant à ce dernier. La garantie applicable dans ce cas est toujours celle qui correspond au diplôme ou au titre présenté par le salarié.

QUALIFICATION ET NIVEAU	GARANTIE	
	MINIMALE	
	de classement	
Ouvriers (niveau II)		
CAP	vendeur-magasinier en pièces de rechange	
et équipements automobiles	Coefficient 170	
CAP	agent de commercialisation en pièces de	
rechange et accessoires	Coefficient 170	
Ouvriers (niveau III)		
CQP	vendeur en pièces de rechange et	
accessoires (1)	Coefficient 215	
CQP	secrétaire des métiers de l'automobile	
(2)	Coefficient 215	
Commercial en automobile (3)	Coefficient 215	
Maîtrise		
Responsable de clientèle automobile (4)	Indice 80	

Cadres	
Diplômes de l'enseignement supérieur	
(licence au minimum) et titres homologués	
de niveau équivalent (bac + 3 minimum),	
correspondant à une spécialisation dans les	
techniques juridiques, informatiques, de	
gestion ou de sciences économiques	Indice 100
(1) Ou CQP magasinier-vendeur en pièces de rechange et	
accessoires. CQP supprimé le 15 mars 2001.	
(2) Ou CQP secrétaire en techniques administratives et	
commerciales. CQP supprimé le 15 mars 2001.	
(3) Ou technicien du commerce, spécialisation automobile	
(titre EPCRA).	
(4) Ou technicien supérieur du commerce, spécialisation	
automobile (titre ESCRA).	

---

5. Autres diplômes

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 27 juin 2002 BO conventions collectives 2002-33.

Certains types de diplômes non visés dans les grilles précédentes entraînent, bien que ne conférant pas à leurs titulaires une qualification spécifique à la profession, une garantie minimale de classement dans les deux cas suivants :

- lorsque l'offre faite par l'entreprise exige expressément un diplôme nommément désigné appartenant à la liste ci-dessous, dans une spécialité déterminée ;

- ou lorsque le diplôme a été obtenu à l'issue d'un stage de formation professionnelle à l'initiative de l'employeur.

L'employeur devra vérifier préalablement que ce diplôme n'est pas l'un de ceux mentionnés dans les grilles précédentes, pour lesquels la garantie minimale de classement s'attache automatiquement au diplôme présenté.

Il s'agit limitativement des diplômes suivants, délivrés par l'éducation nationale :

QUALIFICATION ET NIVEAU	GARANTIE MINIMALE
	de classement
Certificat d'aptitude professionnelle (CAP)	
autre que ceux des grilles 1, 2 et 4	Coefficient 170
Brevet d'études professionnelles (BEP) autre	
que ceux des grilles 1, 2 et 4	Coefficient 170
Baccalauréat technologique, série F (sauf	
F 1 mentionné sur la grille 1), G ou H	Coefficient 190
Brevet professionnel (BP) autre que celui	
de la grille 1	Coefficient 215
Brevet de technicien (BT) autre que celui	
de la grille 1	Coefficient 215
Brevet de technicien supérieur (BTS) autre	
que ceux des grilles 1, 2 et 3	Indice 80
Diplôme universitaire de technologie	
(DUT)	Indice 80

Certificats de qualification professionnelle Accord du 20 janvier 2004

FFC ;
GNESA ;
UNIDEC ;
FNA ;
FNCRM ;
Les professionnels du pneu ;
CNPA.

CFDT ;
CFE-CGC ;
FO ;
CFTC.

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,

Vu l'article L. 981-1 du code du travail ;

Vu la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, dite "Loi de modernisation sociale", ainsi que ses textes réglementaires d'application ;

Vu l'accord paritaire national du 27 octobre 1999 relatif aux certificats de qualification professionnelle ;

Vu l'avenant n° 35 du 6 décembre 2002, relatif aux qualifications et aux classifications professionnelles, ainsi que le répertoire national des qualifications des services de l'automobile annexé au dit avenant ;

Vu l'avenant n° 38 du 20 janvier 2004 relatif aux qualifications professionnelles ;

Considérant que les résultats satisfaisants, tant sur le plan quantitatif, obtenus en 14 années de développement des CQP, les encouragent à poursuivre et amplifier les actions entreprises, ce qui nécessite l'adaptation du dispositif aux nouveaux principes institués par la convention collective dans le domaine des qualifications professionnelles,

conviennent de ce qui suit :

Définition et objet du certificat de qualification professionnelle

Article 1

En vigueur étendu

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une certification délivrée par la branche, telle que définie par l'article 1.23 b de la convention collective.

A chaque qualification de branche spécifique doit être associé, sauf si la certification de la qualification ne peut être reconnue que par un diplôme d'Etat, ou sauf exception définie par la commission paritaire nationale, un CQP qui est mentionné à la rubrique "mode d'accès " de la fiche de qualification correspondante, telle que figurant au répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) annexé à la convention collective.

L'ANFA est, par délégation des membres de la CPN visée à l'article 1.04 bis, propriétaire des CQP et de leurs référentiels ; en conséquence, elle jouit des prérogatives et assume les responsabilités qui s'attachent à cette qualité.

Public éligible

Article 2

En vigueur étendu

Le dispositif des CQP s'adresse aux personnes suivantes :

1. Aux jeunes de 16 à 25 ans ainsi qu'aux adultes éligibles à un dispositif de formation en alternance de durée suffisante.

2. Le cas échéant, aux jeunes de 16 à 25 ans, dans le cadre du contrat d'apprentissage.

3. Aux salariés de la branche, dans le cadre du congé individuel de formation.

4. Aux salariés de la branche, dans le cadre d'actions de formation professionnelle continue à l'initiative de l'entreprise, à l'initiative individuelle du salarié, ou dans le cadre d'un investissement partagé entre l'entreprise et le salarié.

5. Le cas échéant, aux personnes issues de la profession, en recherche d'emploi, et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion.

6. Aux salariés ou demandeurs d'emploi, relevant d'un autre secteur d'activité, et souhaitant une reconversion professionnelle dans la branche des services de l'automobile.

Conditions d'obtention d'un CQP

Article 3

En vigueur étendu

Un CQP peut être délivré aux personnes qui remplissent les 2 conditions suivantes :

- avoir participé aux actions de formation définies par le référentiel du CQP considéré ;

- avoir satisfait aux conditions de délivrance du CQP.

Signalement des CQP existants

Article 4

En vigueur étendu

Chaque CQP existant est mentionné sur toute fiche du RNQSA relative à une qualification à laquelle ce CQP permet d'accéder.

Le RNQSA annexé à la convention collective fait l'objet d'une édition mise à jour au début de chaque année, qui permet d'identifier les CQP nouvellement créés, maintenus ou supprimés.

Le contenu formatif de chaque CQP, qui se compose d'un ensemble précisément défini de modules, est décrit dans un " référentiel ", document de référence établi par l'ANFA dans les conditions précisées par délibération paritaire de la commission paritaire nationale. Ce référentiel comporte exclusivement les indications suivantes :

- publics visés ;

- description des modules ou séquences et volumes horaires correspondants ;

- conditions de mise en oeuvre par les organismes de formation ;

- conditions à remplir par les entreprises d'accueil ;

- modalités de délivrance du certificat.

L'ANFA prend les dispositions nécessaires pour que les référentiels des CQP, dans leur version initiale ainsi que dans toute réédition rendue nécessaire par des modifications ultérieures, soient portés à la connaissance des entreprises et des organismes de formation.

Modification du référentiel d'un CQP

Article 5
En vigueur étendu

Le référentiel d'un CQP peut être modifié par l'ANFA, selon les modalités précisées par délibération de la commission paritaire nationale et sous le contrôle de la section paritaire particulière (SPP) n° 1, soit pour adapter les formations à de nouveaux produits, méthodes ou techniques, soit pour adapter celui-ci à une modification de la fiche de qualification qui mentionne ce CQP.

Chaque fois que le contenu formatif d'un CQP est ainsi modifié, l'ANFA édite un référentiel mis à jour portant en couverture la mention " énième édition, (mois) (année) ".

Suppression d'un CQP

Article 6
En vigueur étendu
Si un accord paritaire national supprime une qualification figurant au RNQSA, le CQP correspondant est également supprimé. Un accord paritaire national peut également supprimer seulement la mention d'un CQP déterminé à la rubrique "mode d'accès" d'une fiche de qualification du RNQSA, dans les cas de reconnaissance par un diplôme d'état ou dans les cas d'exception visés à l'article 1.23 b de la convention collective.

Habilitation des organismes de formation

Article 7
En vigueur étendu
Tout organisme de formation souhaitant mettre en oeuvre des actions de formation tendant à l'obtention d'un CQP doit en faire la demande préalable à l'ANFA.

L'ANFA s'assure que l'organisme demandeur offre les garanties nécessaires pour le bon déroulement et la qualité de la formation, et qu'il s'engage à respecter les prescriptions du ou des référentiels concernés.

A l'issue de l'examen du dossier, l'ANFA accepte, refuse ou diffère la demande de l'organisme de formation. L'acceptation peut être subordonnée à la mise en oeuvre d'une assistance pédagogique proposée par l'ANFA et définie d'un commun accord.

Inscription aux actions de formation

Article 8
En vigueur étendu

L'admission aux actions de formation suivies en vue de l'obtention d'un CQP est matérialisée par une inscription auprès de l'organisme chargé de les dispenser, selon les modalités propres à la situation juridique du candidat visée à l'article 2.

Après examen de la demande, l'organisme de formation notifie aux salariés et/ou l'entreprise selon les cas, sa décision d'accepter la demande, ou de la différer ou de la refuser.

Dans ce dernier cas, l'organisme de formation doit justifier sa décision.

Organisation des épreuves

Article 9
En vigueur étendu

Seuls sont admis à se présenter aux examens terminaux les candidats qui ont satisfait à l'ensemble des conditions de déroulement de la formation et d'évaluation prévues par le référentiel. Dans le cas où le candidat n'a pas pu suivre la totalité de la formation, ou n'a pas pu satisfaire aux évaluations en cours de formation, l'inscription de celui-ci à l'examen peut être refusée.

En cas d'échec à l'examen, les candidats qui en font la demande dans un délai de 6 mois suivant la date des épreuves sont inscrits à la session d'examen la plus proche, afin de bénéficier d'un examen de rattrapage ; ils peuvent conserver dans ce cas le bénéfice des notes égales ou supérieures à la moyenne qu'ils ont obtenues.

Les évaluations et examens prévus par les divers référentiels de CQP sont organisés par l'ANFA, qui :

- coordonne la proposition et diffuse les sujets d'examen auprès des centres d'examen ;

- identifie et coordonne les lieux et les dates des examens ;

- définit les conditions de mise en oeuvre des évaluations en cours de formation et des examens de rattrapage ;

- coordonne la constitution et le fonctionnement des jurys d'examen.

Jury d'examen

Article 10

En vigueur étendu

Le jury se compose en principe d'un responsable d'entreprise désigné par une organisation patronale signataire du présent accord, d'un salarié désigné par une organisation syndicale signataire du présent accord, chacun de ces membres étant étrangers à l'entreprise d'accueil du candidat, et d'un formateur désigné par l'ANFA. Chacun d'eux aura reçu, au moins 8 jours à l'avance, le référentiel du CQP considéré et la ou les fiches de qualification correspondantes.

Pour délibérer valablement, le jury doit être au moins composé, le jour de l'examen, de 2 membres sur 3. Le responsable d'entreprise et le salarié, membres du jury, doivent être en activité au service d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective, tel que défini par son article 1.01, dans le secteur d'activité correspondant au CQP considéré, ou bien avoir cessé leur activité au service d'une telle entreprise depuis moins de 5 ans et, dans ce dernier cas, n'avoir repris aucune activité autre que bénévole.

Le formateur doit appartenir à un organisme de formation habilité à réaliser les actions de formation prévues par le référentiel du CQP concerné ; il ne doit toutefois pas avoir collaboré à la formation du candidat.

Dispositions finales

Article 11

En vigueur étendu

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Le présent accord, qui se substitue à celui du 27 octobre 1999 ayant le même objet, entrera en vigueur à compter de la date de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension. Il s'appliquera aux formations commencées après cette date.

L'ANFA est mandatée pour diligenter la procédure d'inscription des CQP au Répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, dans les conditions prévues par la commission nationale de la certification professionnelle.

Les organisations soussignées s'engagent à ouvrir en 2004 une négociation en vue de modifier le présent accord, pour y insérer un dispositif de validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAEP), dès que les dispositions prises au niveau interprofessionnel le permettront.

Fait à Suresnes, le 20 janvier 2004.

Qualifications professionnelles Avenant n° 38 du 20 janvier 2004

CNPA ;
FFC ;
GNESA ;
UNIDEC ;
FNA ;
FNCRM ;
Les professionnels du pneu.

CFDT ;
CFE-CGC ;
FO ;
CFTC.

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,

Vu l'avenant n° 35 et le répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) annexé à la convention collective ;

Vu l'accord paritaire national du 20 janvier 2004 relatif aux CQP ;

Vu les accords de branche successifs relatifs aux missions de l'ANFA,

conviennent ce qui suit :

Article 1

En vigueur étendu

Le paragraphe a de l'article 1.22 "Emploi et formation professionnelle "de la convention collective, est modifié comme suit :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu

Il est ajouté à l'article 1.23 b, un deuxième alinéa ainsi rédigé :

(voir cet article)

Article 3

En vigueur étendu

Le répertoire national des certifications institué par l'avenant n° 35 du 6 décembre 2002 est divisé en 8 séries, chacune dressant la liste des diplômes, des titres et des CQP qui permettent d'accéder, dans les conditions rappelées en tête de chaque série, à un niveau déterminé de qualification professionnelle. Le RNC ainsi structuré est annexé à la convention collective.

Article 4

En vigueur étendu

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui sera déposé conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Suresnes, le 20 janvier 2004.

RÉPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS CCN SERVICES DE L'AUTOMOBILE

En vigueur étendu

Série 1

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 3.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;

- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

CAP mécanicien en maintenance de véhicules :

- option A : véhicules particuliers ;

- option B : véhicules industriels ;

- option D : cycles et motocycles.

CAP équipements électriques et électroniques de l'automobile.

CAP carrosserie-réparation.

CAP peinture en carrosserie.

CAP vendeur-magasinier en pièces de rechange et équipements automobiles.

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

BEP maintenance des véhicules automobiles.

BEP carrosserie.

BEP vente action marchande.

BEP métiers du secrétariat.

BEP métiers de la comptabilité.

BEPECASER.

CQP "Opérateur service rapide".

Série 2

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 6.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;

- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

Mention complémentaire au CAP ou au BEP réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques.

Mention complémentaire au CAP ou au BEP maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements.

Mention complémentaire au CAP ou au BEP mise au point électricité et électronique automobile.

Bac professionnel : maintenance des véhicules automobiles, préparé sous statut scolaire :

- option : voitures particulières ;

- option : véhicules industriels ;

- option : motocycles.

Bac professionnel carrosserie, option réparation, préparé sous statut scolaire.

Bac professionnel vente, préparé sous statut scolaire.

Bac professionnel secrétariat, préparé sous statut scolaire.

Bac professionnel comptabilité, préparé sous statut scolaire.

Bac sciences et techniques tertiaires comptabilité et gestion, préparé sous statut scolaire.

Bac sciences et techniques tertiaires action et communication administrative, préparé sous statut scolaire.

CQP "Démonteur automobile".

CQP "Opérateur spécialiste service rapide".

Série 3

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 9.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;

- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

Bac professionnel : maintenance des véhicules automobiles, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue :

- option : voitures particulières ;

- option : véhicules industriels :

- option : motocycles.

Bac professionnel carrosserie, option réparation, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac professionnel vente, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac professionnel secrétariat, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac professionnel comptabilité, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac sciences et techniques tertiaires comptabilité et gestion, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac sciences et techniques tertiaires action et communication administrative préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Brevet de maîtrise mécanicien réparateur automobile.

Brevet de maîtrise électricien-électronicien spécialiste en automobile.

Brevet de maîtrise mécanicien réparateur de cycles et motocycles.

Brevet de maîtrise tôlier en carrosserie de véhicules automobiles.

Brevet de maîtrise peintre en carrosserie.

Brevet professionnel carrosserie, construction et maquettage.

Titre de l'EPCRA commercial en automobile.

CQP "Technicien électronicien électricien automobile".

CQP "Réparateur spécialiste motocycle".

CQP "Contrôleur technique".

CQP "Conseiller technique et commercial cycle".

CQP "Vendeur en pièces de rechange et accessoires".

CQP "Vendeur".

Série 4

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 12.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;

- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

CQP "Carrossier-peintre".

Série 5

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 20.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;

- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

BTS maintenance, après-vente automobile :

- option : véhicules particuliers ;

- option : véhicules industriels.

BTS assistant de direction.

BTS assistant gestion de PME/PMI.

BTS comptabilité et gestion des organisations.

Titre de l'ESCRA : responsable de clientèle automobile.

BTS ou DUT dans les domaines de la gestion ou du magasinage.

BTS force de vente.

BTS action commerciale.

BTS ventes et productions touristiques.

BAFM.

Série 6

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 23.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;

- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

BTS force de vente, spécialisation automobile.

CQP "Aattaché commercial automobile".

CQP "Attaché commercial sociétés".

CQP "Attaché commercial véhicules industriels".

Série 7

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées en niveau I A.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur ce niveau dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;

- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé au-dessus du niveau I A si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

Titre de l'ISCAM : cadre commercial de la distribution automobile.

Licence, ou diplôme de niveau équivalent, ou titre homologué au niveau II (nomenclature éducation nationale), dans les domaines des sciences et techniques correspondant aux qualifications de branche (niveaux I à IV du RNQSA).

Licence professionnelle : génie industriel, option 4, maintenance et expertise des véhicules automobiles, spécialité carrosserie.

Diplôme d'études comptables et financières :

CQP "Conseiller des ventes automobile".

CQP "Conseiller des ventes sociétés".

CQP "Cconseiller des ventes véhicules industriels".

Série 8

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.

Au regard de chacun d'eux est mentionné, pour mémoire, le coefficient ou l'indice de classement qui s'y attachait.

CAP mécanicien-réparateur (coefficient 170).

CAP électricien d'automobiles (coefficient 170).

CAP agent de commercialisation en pièces de rechange et accessoires (coefficient 170).

BEP automobile technique et service (coefficient 170).

Mention complémentaire : mécanicien en circuits oléohydrauliques et pneumatiques (coefficient 190).

Mention complémentaire : réparateur en équipements de moteur Diesel (coefficient 190).

Brevet de technicien automobile " technique et service " (coefficient 215).

Bac professionnel construction et réparation en carrosserie (coefficient 215).

Technicien du commerce spécialisation automobile (titre EPCRA) (coefficient 215).

CQP "Agent de maintenance du pneumatique et de l'ensemble roulant (coefficient 190)".

CQP "Agent de maintenance du pneumatique (coefficient 190)".

CQP "Opérateur en pneumatiques et liaisons au sol (coefficient 190)".

CQP "Préparateur VN-rénovateur VO (coefficient 190)".

CQP "Dépanneur-remorqueur (coefficient 215)".

CQP "Réparateur spécialiste cycle et motocycle (coefficient 215)".

CQP "Magasinier-vendeur de pièces de rechange et accessoires (coefficient 215)".

CQP "Secrétaire en techniques administratives et commerciales (coefficient 215)".

CQP "Secrétaire des métiers de l'automobile (coefficient 215)".

CQP "Technicien service rapide (coefficient 215)".

CQP "Conseiller commercial automobile (coefficient 215)".

CQP "Vendeur véhicules industriels (indice 80 maîtrise/indice 82 cadre)".

Qualifications et classifications professionnelles Avenant n° 35 du 6 décembre 2002

CNPA ;
FLUCRM ;
Les professionnels du pneu ;
FFC ;
FNA ;
GNESA ;
UNIDEC.

CFDT ;
Métallurgie CFE-CGC ;
FO ;
Fédération CFTC métallurgie.

Préambule

En vigueur étendu

Vu l'article L. 132-12 du code du travail relatif à l'examen quinquennal de la nécessité de réviser les classifications ;

Vu le dispositif de branche actuel sur les systèmes de classifications, tel qu'il résulte notamment de l'avenant n° 19 du 19 février 1992 ;

Vu la délibération paritaire du 24 septembre 1999 reportant à partir de 2000 l'examen des classifications ;

Vu les travaux paritaires préparatoires entamés en avril 2001, puis les négociations ouvertes en octobre 2001 ;

Considérant l'intérêt majeur pour la branche de définir des " qualifications professionnelles " précisant les compétences nécessaires au traitement des activités mises en couvre dans les services de l'automobile ;

Considérant la complexité croissante des technologies embarquées dans les véhicules, mais également l'évolution des méthodes et procédures commerciales, administratives ou de gestion ;

Considérant la nécessité, pour recruter de jeunes techniciens, de leur offrir une plus grande lisibilité dans la gestion de leur itinéraire professionnel ;

Considérant le besoin de mettre à niveau les connaissances des personnels en place, en les incitant à progresser,

les organisations soussignées sont convenues de modifier les dispositions conventionnelles relatives aux qualifications et aux classifications, en concluant le présent accord qui comporte sept titres distincts, plus une annexe "Répertoire national des qualifications des services de l'automobile".

Ces mêmes organisations conviennent parallèlement de signer, à la même date, un accord de salaires minima dont l'application est indissociable de celle du présent avenant.

TITRE Ier : DEFINITION ET RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Article 1

En vigueur étendu

Le 2e tiret de l'article 1.22 a relatif aux attributions de la CPNEFP est modifié comme suit :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu

L'article 1.23 est ainsi rédigé :

(voir cet article)

Article 3

En vigueur étendu

L'article 1.23 bis est ainsi modifié :

(voir cet article)

Article 4

En vigueur étendu

L'article 2.05 est modifié comme suit :

(voir cet article)

TITRE II : CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Article 5

En vigueur étendu

La totalité du chapitre III est ainsi rédigée :

(voir ce chapitre)

Article 6

En vigueur étendu

La totalité du Chapitre III bis est ainsi rédigée :

(voir ce chapitre)

Article 7

En vigueur étendu

La totalité du Chapitre V est ainsi rédigée :

(voir ce chapitre)

Article 8

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant n° 35 relatives aux classifications et leurs incidences sur les salaires conduisent à modifier comme suit l'article 1.16 :

(voir cet article)

Article 9

En vigueur étendu

Les divers autres articles de la convention collective comportant des références aux classifications professionnelles, sont modifiés comme suit :

(voir ces articles)

TITRE III : ADAPTATION DU STATUT DES VENDEURS ET ITINERANTS

Article 10

En vigueur étendu

Compte tenu notamment de l'incidence des dispositions des titres II et IV du présent avenant n° 35 sur la situation des vendeurs de véhicules, les adaptations

suivantes sont apportées au chapitre VI :

(voir ce chapitre)

Article 11
En vigueur étendu

L'annexe illustrative " Accès d'un vendeur de véhicules à la position cadre " est abrogée.

TITRE IV : REPERTOIRE DES QUALIFICATIONS DE BRANCHE

Article 12
En vigueur étendu

Conformément à l'article 1.23 de la convention collective, le Répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) forme une annexe à la convention collective.

Le répertoire initial est annexé au présent avenant n° 35.

TITRE V : REPERTOIRE DES CERTIFICATIONS

Article 13
En vigueur étendu

Un premier répertoire national des certifications mentionnées par le RNQSA, telles que définies par l'article 1.23 a de la convention collective, est annexé au présent avenant. Les organisations soussignées conviennent de poursuivre la négociation en vue d'instituer un dispositif de validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAEP).

Article 14
En vigueur étendu

Conformément à l'article 1.22 b de la convention collective, l'ANFA sera habilitée :

- à diffuser le répertoire des certifications visé à l'article 13, aux entreprises, aux salariés et à tous autres publics, en particulier les jeunes, aux fins de promouvoir les métiers de l'automobile et de valoriser les itinéraires de carrière que le nouveau dispositif sur les qualifications rend possible ;

- à présenter ce répertoire, parallèlement au RNQSA, à tous les interlocuteurs publics, privés, professionnels et syndicaux qui interviennent dans le processus de définition et de mise en oeuvre des certifications, afin de reconnaître et de valider la démarche des partenaires sociaux des services de l'automobile.

En vue de la réunion annuelle de la commission paritaire nationale visée à l'article 16, l'ANFA établira un rapport spécial sur les actions réalisées et envisagées au titre du présent article.

TITRE VI : RECLASSEMENTS

Période transitoire de reclassement

Article 15 a
En vigueur étendu

Tous les salariés en fonction dans une entreprise adhérente en 2002 à l'une des organisations patronales signataires du présent avenant, y compris ceux dont le contrat de travail est suspendu pour quelque motif que ce soit, doivent se voir attribuer un classement conforme aux nouvelles classifications professionnelles, au plus tôt le 1er janvier 2003 et au plus tard le 1er juin 2003.

Il en est de même pour tous les salariés des autres entreprises, au plus tôt dès le mois qui suit celui au cours duquel l'arrêté d'extension aura été publié au JO, et au plus tard à la fin du troisième mois qui suit celui au cours duquel l'arrêté d'extension aura été publié au JO.

Le reclassement doit être effectif à la même date pour l'ensemble des salariés d'une même entreprise.

Modalités de reclassement

Article 15 b
En vigueur étendu

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, lorsqu'il en existe, doivent être consultés préalablement à l'opération de reclassement.

Le chef d'entreprise effectue les reclassements, après examen de la situation de chaque salarié au regard de son classement actuel, en recherchant dans le RNQSA la fiche de qualification qui correspond à son emploi actuel. Chaque salarié doit pouvoir prendre connaissance des dispositions conventionnelles nouvelles, notamment le chapitre "Classification" qui le concerne, et consulter le RNQSA, dans un délai suffisant pour lui permettre de formuler toutes observations avant la notification de son nouveau classement.

Après avoir identifié la fiche de qualification correspondant à l'emploi du salarié, donné, le cas échéant, une appellation d'emploi appropriée, et procédé à la vérification des salaires minima comme indiqué ci-après, l'employeur adresse au salarié une " lettre de classement ".

Cette lettre de classement comporte les mentions suivantes :

- dénomination actuelle de l'emploi occupé, coefficient ou indice attribué, et minimum garanti correspondant au classement de l'intéressé avant son reclassement ;

- qualification de branche nouvellement attribuée, et appellation d'emploi dont la qualification est éventuellement assortie ;

- échelon, ou niveau et degré de classement attribué, et minimum conventionnel garanti pour 35 heures correspondant à ce classement ;

- le cas échéant, particularités de l'emploi et extensions d'activité envisagées.

L'échelon ou le degré sur lequel le salarié est reclassé ne pourra en aucun cas être tel que le "minimum garanti pour 35 heures " correspondant soit inférieur au "minimum garanti pour 35 heures" qui était garanti à son ancien coefficient ou son ancien indice.

Le reclassement consécutif à l'application du présent avenant ne pourra en aucun cas conduire à une réduction du salaire de base ou à une modification des modalités de rémunération.

TITRE VII : APPLICATION DE L'AVENANT N° 35

Article 16

En vigueur étendu

Sous réserve des dispositions du 2e alinéa ci-après, le présent avenant entrera en vigueur à la date des reclassements consécutifs aux opérations décrites par l'article 15, à savoir :

- au plus tôt le 1er janvier 2003 et au plus tard le 1er juin 2003, pour toutes les entreprises adhérentes en 2002 à l'une des organisations patronales signataires ;

- au plus tôt le premier jour du mois suivant celui au cours duquel l'arrêté d'extension aura été publié au JO, et au plus tard à l'issue de la période de 3 mois ainsi déterminée, pour les autres entreprises.

Les articles 8, 10 et 11 du présent avenant entreront en vigueur dès le premier jour de la période de reclassement telle que définie ci-dessus.

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui sera déposé conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Les organisations soussignées conviennent d'inscrire à l'ordre du jour de la commission paritaire nationale, au cours du 1er trimestre de chaque année à partir de 2004, un point relatif aux conditions de mise en oeuvre du présent avenant, en vue d'identifier et de traiter toute éventuelle difficulté qu'elles auraient constatée.

Fait à Suresnes, le 6 décembre 2002.

RÉPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS CCN SERVICES DE L'AUTOMOBILE

Annexe à l'avenant n° 35 du 6 décembre 2002

En vigueur étendu

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 3.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;

- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

CAP mécanicien en maintenance de véhicules.

- option A : véhicules particuliers ;

- option B : véhicules industriels ;

- option D : cycles et motocycles.

CAP équipements électriques et électroniques de l'automobile.

CAP carrosserie-réparation.

CAP peinture en carrosserie.

CAP vendeur-magasinier en pièces de rechange et équipements automobiles.

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

BEP maintenance des véhicules automobiles.

BEP carrosserie.

BEP vente action marchande.

BEP métiers du secrétariat.

BEP métiers de la comptabilité.

BEPECASER.

CQP "Préparateur VN-rénovateur VO".

CQP Opérateur en pneumatiques et liaisons au sol".

CQP "Opérateur service rapide".

CQP "Dépanneur-remorqueur VL".

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 6.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;

- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

Mention complémentaire au CAP ou au BEP : réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques.

Mention complémentaire au CAP ou au BEP : maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements.

Mention complémentaire au CAP ou au BEP : mise au point électricité et électronique automobile.

Bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, préparé sous-statut scolaire.

- option voitures particulières ;

- option véhicules industriels ;

- option motocycles.

Bac professionnel carrosserie, option réparation, préparé sous statut scolaire.

Bac professionnel vente, préparé sous statut scolaire.

Bac professionnel secrétariat, préparé sous statut scolaire.

Bac professionnel comptabilité, préparé sous statut scolaire.

Bac sciences et techniques tertiaires comptabilité et gestion, préparé sous statut scolaire.

Bac sciences et techniques tertiaires action et communication administrative, préparé sous statut scolaire.

CQP "Démonteur automobile".

CQP "Ttechnicien service rapide".

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 9.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;

- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

Bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

- option voitures particulières ;

- option véhicules industriels ;

- option motocycles.

Bac professionnel carrosserie, option réparation, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac professionnel vente, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac professionnel secrétariat, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac professionnel comptabilité, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac sciences et techniques tertiaires comptabilité et gestion, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac sciences et techniques tertiaires action et communication administrative, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Brevet de maîtrise mécanicien réparateur automobile.

Brevet de maîtrise électricien-électronicien spécialiste en automobile.

Brevet de maîtrise mécanicien réparateur de cycles et motocycles.

Brevet de maîtrise tôlier en carrosserie de véhicules automobiles.

Brevet de maîtrise peintre en carrosserie.

Brevet professionnel carrosserie, construction et maquettage.

Titre de l'EPCRA commercial en automobile.

CQP "Technicien électronicien électricien automobile".

CQP "Réparateur spécialiste motocycle".

CQP "Ccontrôleur technique".

CQP "Conseiller technique et commercial cycle".

CQP "Conseiller commercial automobile".

CQP "Vendeur en pièces de rechange et accessoires".

CQP "Secrétaire des métiers de l'automobile".

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 12.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;

- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

CQP "Carrossier-peintre".

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 20.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;

- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

BTS maintenance, après-vente automobile.

- option véhicules particuliers ;

- option véhicules industriels.

BTS assistant de direction.

BTS assistant gestion de PME/PMI.

BTS comptabilité et gestion des organisations.

Titre de l'ESCRA responsable de clientèle automobile.

BTS ou DUT dans les domaines de la gestion ou du magasinage.

BTS force de vente, spécialisation automobile.

BTS force de vente.

BTS action commerciale.

BTS ventes et productions touristiques.

BAFM.

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 23.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;

- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

BTS force de vente, spécialisation automobile.

CQP "Vendeur de véhicules industriels".

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées en niveau IA.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur niveau dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;

- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé au-dessus du niveau IA, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

Titre de l'ISCAM cadre commercial de la distribution automobile

Licence, ou diplôme de niveau équivalent, ou titre homologué au niveau II (nomenclature éducation nationale), dans les domaines des sciences et techniques correspondant aux qualifications de branche (niveaux I à IV du RNQSA).

Licence professionnelle génie industriel, option 4 - maintenance et expertise des véhicules automobiles, spécialité carrosserie.

Diplôme d'études comptables et financières.

Anciens diplômes et titres qualifiants :

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.

Au regard de chacun d'eux est mentionné, pour mémoire, le coefficient ou l'indice de classement qui s'y attachait.

CAP mécanicien-réparateur (coefficient 170), CAP électricien d'automobiles (coefficient 170), CAP agent de commercialisation en pièces de rechange et accessoires (coefficient 170), BEP automobile technique et service (coefficient 170).

Mention complémentaire : mécanicien en circuits oléohydrauliques et pneumatiques (coefficient 190), mention complémentaire :

réparateur en équipements de moteur diesel (coefficient 190).

Brevet de technicien automobile " technique et service " (coefficient 215), bac professionnel construction et réparation en carrosserie (coefficient 215), technicien du commerce spécialisation automobile (titre EPCRA) (coefficient 215), CQP "Agent de maintenance du pneumatique et de l'ensemble roulant" (coefficient 190), CQP "Agent de maintenance du pneumatique" (coefficient 190), CQP "Préparateur VN-rénovateur VO" (coefficient 190), CQP "Dépanneur-remorqueur" (coefficient 215), CQP "Réparateur spécialiste cycle et motocycle" (coefficient 215), CQP "Magasinier-vendeur de pièces de rechange et accessoires" (coefficient 215), CQP "Secrétaire en techniques administratives et commerciales" (coefficient 215).

Répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) Avenant n° 35 du 6 décembre 2002 - Annexe

CNPA ;

FNCRM ;

Les professionnels du pneu ;

FFC ;

FNA ;

GNESA ;

UNIDEC.

Syndicats de salariésn signataires :

CFDT ;

CFE-CGC métallurgie ;

FO ;

CFTC métallurgie.

TABLE DES MATIÈRES

PREAMBULE

Panorama des qualifications de branche

I. - Qualifications spécifiques

En vigueur étendu

Article 1.23 b de la convention collective

Les qualifications professionnelles spécifiques reconnues par la branche des services de l'automobile sont celles qui concernent les emplois propres aux entreprises entrant dans le champ professionnel de la présente convention collective.

La qualification de branche attribuée à un salarié déterminé, ne peut être assortie d'une appellation d'emploi appropriée que pour préciser l'activité particulière du salarié, ou bien pour correspondre à un vocabulaire habituel dans l'entreprise ; cette éventuelle appellation d'emploi ne doit pas pouvoir être confondue avec l'intitulé d'une autre qualification de branche.

Maintenance

...

Mécanicien maintenance automobile/mécanicien maintenance motocycle A-1

Opérateur service rapide A-2

Mécanicien cycles A-3

Mécanicien automobile spécialiste/mécanicien motocycle spécialiste A-3

Mécanicien automobile spécialiste/mécanicien motocycle A-4

Opérateur spécialiste service rapide A-5

Technicien-électricien-électronicien automobile/technicien confirmé motocycle A-6

Conseiller technique cycle A-7

Technicien expert après-vente automobile A-8 Réceptionnaire après-vente/chef d'équipe atelier A-9 Gestionnaire d'atelier/contremaître d'atelier A-10 Chef après-vente A-11

Carrosserie. - Peinture

...

Mécanicien collision B-1

Tôlier ferreur B-2

Tôlier spécialiste B-3

Tôlier confirmé B-4

Peintre préparateur B-5

Peintre spécialiste B-6

Peintre confirmé B-7

Carrossier peintre B-8

Vente de véhicules

...

Hôtesse d'accueil/chargé d'accueil C-1

Assistant(e) de vente automobile/vendeur(se) motocycles C-2

Vendeur(se) C-3

Conseiller(ère) en financement C-4

Attaché(e) commercial(e) C-5

Conseiller(ère) des ventes C-6

Adjoint chef des ventes C-7

Chef des ventes (VP/VU/VI) C-8

Vente PR

...

Magasinier D-1

Magasinier-vendeur PRA/conseiller de vente/vendeur boutique D-2

Magasinier-vendeur confirmé PRA/conseiller de vente confirmé/vendeur boutique confirmé D-3

Vendeur itinérant PRA D-4

Chef d'équipe ventes PRA/chef de vente itinérante PRA D-5

Gestionnaire PRA D-6

Chef des ventes PRA D-7

Préparation. - Rénovation des véhicules

...

Opérateur préparation véhicules E-1

Rénovateur VO E-2

Chef d'équipe préparation livraison E-3

Dépannage-remorquage

...

Dépanneur-remorqueur VL F-1 Dépanneur - remorqueur P.L F-2

Contrôle technique

...

Contrôleur technique G-1

Contrôleur technique confirmé G-2

Chef de centre de contrôle technique G-3

Démontage

...

Démonteur automobile H-1

Démonteur automobile spécialiste H-2

Démonteur automobile confirmé H-3

Agent de sécurité qualité en démontage automobile H-4

Station-service

...

Opérateur station-service I-1

Chef de station I-2

Location de véhicules

...

Agent d'opérations location J-1

Chef d'agence de location J-2

Auto-écoles

...

Enseignant de la conduite automobile K-1

Enseignant de la conduite deux roues/groupe lourd K-2

Coordinateur d'enseignements auto K-3

Coordinateur d'enseignements moto/groupe lourd K-4

Formateur d'enseignants K-5

Directeur pédagogique K-6

Parkings

...

Agent d'exploitation de stationnement L-1

Agent responsable de stationnement L-2

II. - Qualifications transversales

En vigueur étendu

Article 1-23 c

de la convention collective

Les qualifications professionnelles transversales reconnues par la branche des services de l'automobile sont celles qui concernent des emplois non spécifiques aux entreprises de la branche, que l'on peut trouver dans toutes les entreprises relevant de la présente convention collective, notamment dans les domaines du secrétariat, de la comptabilité et de la gestion. La dénomination par l'employeur de tout emploi correspondant à une qualification transversale peut être assortie d'une appellation appropriée, pour mieux identifier l'emploi considéré chaque fois qu'il l'estime nécessaire.

Secrétariat

...

Employé(e) administratif(ve) M-1

Secrétaire M-2

Secrétaire confirmé(e) M-3

Assistant(e) de direction/chef de groupe administratif M-4

Comptabilité

...

Employé(e) de comptabilité N-1

Comptable N-2

Comptable confirmé(e) N-3

Chef de groupe de comptabilité N-4

Gestionnaire de comptabilité N-5

Chef de comptabilité N-6

III. - Qualifications génériques

En vigueur étendu

Article 1-23 d

de la convention collective

Les qualifications professionnelles génériques utilisables dans la branche des services de l'automobile sont celles qui, à raison d'une fiche par échelon ou par degré, correspondent soit à des emplois nouveaux non encore répertoriés, soit à des emplois spécifiques à d'autres branches que celle des services de l'automobile. La dénomination par l'employeur de tout emploi correspondant à une qualification générique est obligatoirement assortie d'une appellation d'emploi appropriée permettant d'identifier précisément l'activité du salarié.

Avertissement

Ces fiches sont à utiliser dans le seul cas où l'emploi proposé par l'entreprise ne correspond pas à l'une des fiches qualifications spécifiques ou transversales de ce répertoire.

...

Opérateur Z-1

Opérateur spécialiste Z-2

Opérateur confirmé Z-3

Technicien expert Z-4

Coordinateur Z-5

Chef de groupe ou chef d'équipe Z-6

Gestionnaire Z-7

Cadre technique Z-8

Cadre expert/adjoint au chef de service Z-9

Chef de service Z-10

Cadre dirigeant Z-11

PRÉAMBULE du Répertoire national des qualifications des services de l'automobile

En vigueur étendu

1. Présentation du Répertoire

Selon l'article 1-23 de la convention collective nationale des services de l'automobile, une "qualification professionnelle" est un ensemble d'activités constitutives d'un emploi-type dans un domaine d'activité déterminé. Les "qualifications de branche" sont les qualifications professionnelles reconnues par la convention collective : elles sont classées en 3 catégories distinctes, selon les définitions rappelées en tête de chaque partie du présent Répertoire.

Le RNQSA annexé à la convention collective établit la liste exhaustive et les caractéristiques des "qualifications de branche". Toutes les entreprises relevant de cette convention collective conformément à l'article 1-01 (champ d'application), sont tenues d'utiliser les fiches du RNQSA dans les conditions prescrites par les chapitres III, III bis ou V, selon que le salarié à classer relève de la catégorie "Ouvriers et Employés", "Maîtrise" ou "Cadres".

2. Mode d'emploi du Répertoire

Les fiches du RNQSA mentionne la ou les "certifications" correspondant au niveau de connaissances requis pour accéder aux qualifications de branche considérées. Les "certifications" sont les attestations soit délivrées par l'Etat, soit délivrées ou reconnues par les instances paritaires de la branche, d'un niveau de connaissances professionnelles (diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle...). Les "certifications de branche" sont celles qui sont inscrites sur une liste arrêtée et mise à jour par la commission paritaire nationale visée à l'article 1.04 bis de la présente convention collective.

L'employeur attribue à chaque salarié la dénomination d'emploi figurant sur la fiche de qualification applicable à ce salarié. Cette dénomination, qui correspond à la "qualification de branche" considérée, peut ou doit, selon le cas considéré, être assortie d'une "appellation d'emploi" propre à l'entreprise, dans les conditions rappelées en tête de chacune des 3 parties du Répertoire.

3. Contenu des fiches du Répertoire

3.1. Dénominations de la qualification :

- chaque fiche porte en titre la qualification de branche qui y est décrite ;

- certaines fiches présentent en titre plusieurs variantes d'une même qualification, donc des dénominations correspondant chacune à des particularités décrites dans la fiche, notamment pour les salariés dotés de responsabilités d'animation d'une équipe (par exemple : "Réceptionnaire d'après-vente" ou "Chef d'équipe d'atelier" sont sur une seule fiche).

L'entreprise choisit alors la dénomination appropriée selon que le salarié est orienté vers l'accueil client ou l'animation d'une équipe, le salarié pouvant dans certaines entreprises assurer les deux fonctions.

3.2. Secteurs d'activité :

Indication des types d'entreprises qui sont le plus souvent appelées à utiliser cette qualification, en fonction de la nomenclature figurant à l'article 1.01 c de la convention collective (champ d'application professionnel). Chaque fiche de qualification peut être utilisée par n'importe quelle entreprise, alors même que le secteur d'activité dans lequel elle opère ne serait pas cité ici.

3.3. Objet de la qualification :

Définition générale permettant de situer le domaine d'application de la qualification.

3.4. Contenu principal de la qualification :

Liste des actions principales que le salarié est appelé à exécuter :

- sur le plan technique ;

- sur le plan du service, de la gestion et de l'organisation.

La fiche de qualification peut préciser les actions propres à une ou plusieurs parties de ce secteur d'activité, pour faciliter le classement des salariés (cela peut faire l'objet d'une sous-rubrique " Particularités ").

3.5. Extensions possibles à l'intérieur de cette qualification :

Indication d'activités complémentaires plus complexes qui peuvent être confiées aux ouvriers, employés ou maîtrise, en particulier dans le cadre de la polyvalence et sans que cette liste soit limitative. Pour les cadres, les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise, et à préciser dans la définition des fonctions.

3.6. Classement :

- indication de l'échelon de référence (ou du niveau pour les cadres) lié à cette qualification pour mise en oeuvre du contenu principal visé au point 3.4 ci-dessus ;

- indication du ou des échelons majorés pour le salarié ouvrier, employé ou maîtrise, soit en fonction de l'exercice plus ou moins régulier des " extensions d'activité ", soit en fonction de la reconnaissance de " critères valorisants " selon les articles 3.02 c, 3 B.02 c de la convention collective ;

- indication pour les cadres des niveaux I à IV des trois degrés de progression, en vue du choix du degré approprié conformément à l'article 5.02 c.

3.7. Modes d'accès à la qualification :

Selon les conditions prévues par la convention collective, la qualification résulte de la reconnaissance d'un certain niveau de compétences, lesquelles découlent à la fois des connaissances et de l'expérience.

Les diplômes, titres ou certificats correspondant aux connaissances requises, lorsqu'il en existe, sont mentionnés. Les diplômes, titres et certificats qui seront à l'avenir reconnus par la branche comme correspondant aux connaissances requises par la qualification considérée, seront aussitôt mentionnés dans cette rubrique à l'occasion de la mise à jour régulière du Répertoire.

L'expérience est réputée acquise lorsque le diplôme, le titre ou le certificat existant pour la qualification considérée a été obtenu par la voie de l'apprentissage ou de l'alternance ou dans le cadre de la formation continue. Dans le cas contraire, l'appréciation de l'expérience par rapport au contenu de la qualification visée au point 4 relève de la responsabilité du chef d'entreprise.

L'application combinée de ces deux critères permet d'attribuer à chaque salarié la qualification correspondant exactement à son emploi, notamment lorsqu'il n'est pas titulaire du diplôme mentionné ou lorsqu'il n'existe aucun diplôme propre à la qualification considérée.

3.8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- indication des qualifications pouvant exister sur des échelons ou niveaux immédiatement supérieurs dans le même domaine d'activité.

Transversale :

- indication des qualifications vers lesquelles le salarié peut prioritairement se réorienter (voir panorama).

(Panorama non reproduit - se reporter au BOCC 2003-11)

A-1 MÉCANICIEN DE MAINTENANCE AUTOMOBILE MÉCANICIEN DE MAINTENANCE MOTOCYCLE

En vigueur étendu

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

Mécanicien de maintenance automobile.

Mécanicien de maintenance motocycle.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 71-1Z.

3. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de maintenance des véhicules.

4. 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 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 de l'emploi :

Secteur motocycle :

- assemblage et réglage de motocycles neufs et occasions, visant la préparation à la route.

5. 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 ;

- pose d'accessoires sur véhicules ;

- conseils d'utilisation à la clientèle ;

- vente additionnelle de produits et services.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile ou motocycle :

- CAP ou BEP ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 3) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- mécanicien automobile spécialiste (fiche A-4) ;

- mécanicien motocycle spécialiste (fiche A-4).

Transversale :

Voir Panorama.

A-2 OPÉRATEUR SERVICE RAPIDE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Opérateur service rapide.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-3B.

3. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de maintenance des véhicules relevant du service rapide.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et périodique des véhicules ;

- pose d'accessoires sur véhicules pré-équipés.

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures pré-définies. Elles peuvent nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.

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 d'utilisation à la clientèle.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité portant sur :

- les éléments de liaison au sol ;

- les éléments de sécurité et de confort.

- pose d'accessoires sur véhicules ;

- proposition de forfaits ;

- vente additionnelle de produits et services.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile ou motocycle :

- CAP ou BEP ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 3) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- mécanicien automobile spécialiste/mécanicien motocycle spécialiste (fiche A-4) ;

- opérateur spécialiste service rapide (fiche A-5).

Transversale :

Voir Panorama.

A-3 MÉCANICIEN CYCLES

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Mécanicien cycles.

2. Secteurs d'activité :

50-3B / 50-4Z / 52-4W / 52-7H.

3. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de maintenance des cycles.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et périodique des cycles ;

- les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés ;

- assemblage et réglage des cycles neufs et occasions, visant la préparation à la route.

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 d'utilisation à la clientèle.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité, portant sur les 2 roues motorisés ;

- vente additionnelle de produits et services.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile ou motocycle :

- CAP ou BEP ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 3) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- mécanicien automobile spécialiste/mécanicien motocycle spécialiste (fiche A-4) ;

- conseiller technique cycle (fiche A-7).

Transversale :

Voir Panorama.

A-4 MÉCANICIEN AUTOMOBILE SPÉCIALISTE MÉCANICIEN MOTOCYCLE SPÉCIALISTE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :

Mécanicien automobile spécialiste.

Mécanicien motocycle spécialiste.

2. Secteurs d'activité :

50-1 Z/50-2 Z/50-4 Z/50-3 B.

3. Objet de la qualification :

- réalisation d'activités de maintenance préventive et corrective des véhicules, incluant un diagnostic de premier niveau de complexité ;

- le mécanicien spécialiste peut exercer son activité dans des unités mécaniques, ou spécifiques de maintenance VO, ou de carrosserie-peinture.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective des véhicules :

- 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 de l'emploi :

Secteur motocycles :

- réfection des véhicules d'occasion.

5. 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 de véhicules légers.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile ou motocycle :

- CAP ou BEP, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;

- mention complémentaire ;

- bac professionnel préparé sous statut scolaire ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 6) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- technicien-électricien-électronicien/technicien confirmé motocycles (fiche A-6) ;

- technicien expert (fiche A-8).

Transversale :

Voir Panorama.

A-5 OPÉRATEUR SPÉCIALISTE SERVICE RAPIDE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Opérateur spécialiste service rapide.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-3B.

3. Objet de la qualification :

Réalisation de l'ensemble des interventions relevant du service rapide.

L'exercice de la qualification inclut le conseil et la vente additionnelle de produits et services auprès de la clientèle.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et périodique des véhicules.

Les interventions de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de démarches et procédures prédéfinies. Elles peuvent nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.

- pose d'accessoires sur véhicules ;

- détection d'anomalies de fonctionnement et d'usure, proposition de remise en état.

B. - Organisation et gestion de la maintenance :

B.1. Organisation de la maintenance :

- utilisation 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 :

- accueil de la clientèle ;

- établissement de tout document d'atelier utile ;

- conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle ;

- établissement de devis, d'OR, de factures ;

- proposition de forfaits ;

- réalisations de ventes additionnelles de produits, de services.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- réalisation d'interventions incluant un diagnostic 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 ;

- gestion de stocks ;

- réalisation d'interventions hors sites.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :

- CAP, BEP ou CQP (échelon 3), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;

- mention complémentaire ;

- bac professionnel, préparé sous statut scolaire.

Le titulaire du CQP technicien service rapide, acquis avant l'entrée en vigueur de l'avenant 35, doit être classé en fiche A-6 échelon 9, si l'activité confiée va au-delà de celle décrite aux paragraphes 4 et 5 de la présente fiche A-5.

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- technicien électricien-électronicien automobile/technicien confirmé motocycles (fiche A-6) ;

- technicien expert après-vente automobile (fiche A-8).

Transversale :

Voir Panorama.

A-6 TECHNICIEN ÉLECTRICIEN-ÉLECTRONICIEN AUTOMOBILE TECHNICIEN CONFIRMÉ MOTOCYCLE

En vigueur étendu

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

Technicien électricien-électronicien automobile.

Technicien confirmé motocycle.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-4Z / 50-3B.

3. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de maintenance portant sur :

- moteurs thermiques et équipements périphériques ;

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

4. 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 ou l'identification de démarches se rapportant à :

- l'établissement de diagnostics ;

- la mise en oeuvre 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'OR, etc.

C. - Particularités de l'emploi :

Secteur motocyles :

- réfection d'ensembles ou d'organes mécaniques ;

- réfection des VO.

5. Extensions possibles dans la qualification :

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

- dépannage-remorquage de véhicules légers ;

- interventions sur véhicules électriques et spécifiques/sur systèmes GPL ;

- appui technique aux salariés de l'atelier/tutorat de jeunes en formation alternée.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes, titre ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile ou motocycle :

- brevet de maîtrise ou bac professionnel, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 9) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- technicien expert après-vente automobile (fiche A-8) ;

- réceptionnaire après-vente/chef d'équipe après-vente (fiche A-9).

Transversale :

Voir Panorama.

A-7 CONSEILLER TECHNIQUE CYCLES

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Conseiller technique cycles.

2. Secteurs d'activité :

50-4Z / 52-4Z / 52-7H.

3. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de conception de vélos personnalisés, de maintenance ainsi que de commercialisation des cycles, produits et accessoires.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques et commerciales :

- définition du produit (route/course, etc.) ;

- choix du cadre, des éléments du groupe et de la périphérie ;

- préparation d'un vélo à la vente : assemblage des composants ;

- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive relevant de l'entretien courant et périodique des cycles ;

- réalisation des interventions de maintenance corrective ;

- commercialisation des produits et accessoires ;

- conseils d'utilisation des produits et accessoires ;

- contribution à la promotion des produits et services de l'entreprise ;

- réalisation de ventes complémentaires/réalisation de ventes à distance.

B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation et de la maintenance :

- gestion administrative des activités de commercialisation ;

- mise à jour de la documentation technique et commerciale ;

- facturation/encaissement ;

- agencement et entretien du poste de travail/de l'outillage ;

- planification de l'intervention ;

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

5. Extensions possibles dans la qualification :

- maintenance et commercialisation des deux-roues motorisés ;

- gestion des stocks/participation aux inventaires ;

- aménagement et animation de lieux de vente/d'exposition... ;

- appui technique et/ou commercial aux collaborateurs ;

- tutorat de jeunes en formation alternée ;

- réalisation d'opérations de maintenance et de commercialisation portant sur les deux-roues motorisés.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention du CQP correspondant à la qualification

(échelon 9) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- technicien expert (fiche Z-4), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise ;

- chef de groupe/chef d'équipe (Z-6), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise.

Transversale :

Voir Panorama.

A-8 TECHNICIEN EXPERT APRÈS-VENTE AUTOMOBILE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Technicien expert après-vente.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

- réalisation d'activités de maintenance portant sur :

- 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.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

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

- les moteurs thermiques et équipements périphériques ;

- ensembles mécaniques ;

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

- pose d'accessoires sur véhicules ;

- interventions sur véhicules électriques et spécifiques/sur systèmes GPL.

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 oeuvre 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 :

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 SAV ou des personnels du réseau secondaire ;

- participation à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise/tutorat de jeunes en formation alternée ;

- appui technique aux collaborateurs du SAV et aux entreprises du réseau secondaire.

5. Extensions possibles dans la qualification :

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

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification :

12.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes, titres ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :

- bac professionnel ou brevet de maîtrise ou CQP (échelon 9), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 12) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- réceptionniste après-vente (fiche A-9) ;

- chef d'équipe atelier (fiche A-9) ;

- gestionnaire d'atelier/contremaître (fiche A-10).

Transversale :

Voir Panorama.

A-9 RÉCEPTIONNAIRE APRÈS-VENTE CHEF D'ÉQUIPE ATELIER

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :

Réceptionnaire après-vente.

Chef d'équipe atelier.

2. Secteurs d'activité :

37-1Z / 50-IZ / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 52-4W / 52-7H.

3. Objet de la qualification :

Le réceptionnaire 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 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.

4. 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 a 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 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.

5. 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 :

- 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.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3 B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :

- brevet de technicien supérieur ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 20) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- gestionnaire d'atelier/contremaître d'atelier (fiche A-10) ;

- chef après-vente (fiche A-11).

Verticale :

Voir Panorama.

A-10 GESTIONNAIRE D'ATELIER CONTREMAITRE D'ATELIER

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification (au choix) :

Gestionnaire d'atelier.

Contremaître d'atelier.

2. Secteurs d'activité :

37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 52-4W / 52-7H.

3. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification assure deux types d'activités qui se répartissent différemment selon la taille et l'organisation de l'entreprise :

- les activités d'organisation et de gestion du secteur après-vente ;

- en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, il participe également à l'animation de(s) équipe(s) de maintenance.

4. Contenu de la qualification :

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

- suivi de l'activité après-vente : collecte de données/élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité ;

- suivi de la 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 internes/comptables ;

- contribution à l'élaboration et au suivi du budget ;

- établissement et suivi des relations avec les prescripteurs, les prestataires, les clients ;

- participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre d'actions promotionnelles ;

- traitement des réclamations/contribution à la gestion des litiges.

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

B. - Activités assurées en appui de celles du responsable hiérarchique :

- animation de l'équipe d'atelier en appui du responsable hiérarchique, avec assistance aux réceptionnaire(s) et chef(s) d'équipe ;

- tutorat de jeunes en formation alternée ;

- participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs ;

- optimisation du plan de charge de l'atelier ;

- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre des démarches qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. 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.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :

- brevet de technicien supérieur ou CQP (échelon 20), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 23),

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers qualification de :

- chef après-vente (fiche A-11)

Transversale :

Voir Panorama.

A-11 CHEF APRÈS-VENTE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Chef après-vente.

2. Secteurs d'activité :

50-IZ / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

Le chef après-vente assure les activités d'encadrement, d'organisation et de gestion du secteur après-vente. Il assure également le développement de l'activité commerciale de l'après-vente.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités relatives au management de l'après-vente :

Toutes activités relatives à l'organisation et à l'animation de(s) équipes :

- détermination et suivi des objectifs de (ou des) équipe(s) après-vente ;

- organisation de l'activité après-vente ;

- appui aux collaborateurs de l'activité après-vente ;

- encadrement de collaborateurs : participation au recrutement/aux modalités de rémunération à la définition et au suivi du plan de formation/au suivi de l'évolution des carrières/au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.

Le chef après-vente s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité, ainsi que du respect de l'environnement.

B. - Activités relatives à l'organisation et à la gestion de l'après-vente :

- suivi de l'activité : collecte de données/élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité ;

- optimisation du plan de charge de l'atelier ;

- élaboration et suivi du budget annuel de l'activité ;

- participation à la gestion financière de l'activité après-vente (investissement en équipements/détermination des prix de vente .. ;

- organisation fonctionnelle du (des) atelier(s) après-vente .. ;

- participation au choix des équipements/suivi des plans de maintenance des équipements ..,

- suivi des garanties ;

- traitement des réclamations/gestion des litiges ;

- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur après vente ;

- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;

- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.

C. - Activités relatives au développement commercial de l'après-vente :

- négociation des conditions d'achat et de vente auprès de prescripteurs, prestataires et clients grands comptes ;

- développement de l'activité commerciale après-vente ;

- analyse de la concurrence ;

- élaboration et mise en oeuvre d'actions marketing ;

- prospection, développement de la clientèle grands comptes ;

- appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :

- cadres : niveau III, sur degrés A, B ou C.

- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, correspondant à l'objet de la qualification ;

- licence, ou titre, ou diplôme de niveau équivalent, complétés par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers qualification de :

- " cadre dirigeant " (fiche Z-11), sous appellation spécifique d'entreprise.

Transversale

Voir Panorama.

B-1 MÉCANICIEN COLLISION (1)

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Mécanicien collision.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de dépose-pose d'éléments mécaniques, électriques et électroniques, nécessitées par une intervention de carrosserie/peinture.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- dépose-repose d'organes/remplacement d'organes mécaniques/électriques/électroniques ;

- contrôle et réglages des trains roulants (intervention de niveau CAP).

B. - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1. Organisation de l'intervention :

- utilisation de la documentation technique ;

- agencement et entretien du poste de travail/de l'outillage ;

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

B.2. Gestion de l'intervention :

- établissement de tous documents d'atelier utiles.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- dépannage-remorquage de véhicules.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (2) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :

- CAP ou BEP ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 3) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- mécanicien automobile spécialiste (fiche A-4) ;

- opérateur spécialiste service rapide (fiche A-5).

Transversale :

Voir Panorama.

B-2 TÔLIER-FERREUR

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Tôlier-ferreur.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

Réalisation d'interventions portant sur éléments amovibles des véhicules.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- dépose et repose d'éléments amovibles (portes, ailes, pare-chocs, etc.) ;

- réglage et ajustage des éléments ;

- réalisation d'interventions simples de sellerie (sièges et garnitures ..).

B. - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1. Organisation de l'intervention :

- utilisation de la documentation technique ;

- agencement et entretien du poste de travail/de l'outillage ;

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

B.2. Gestion de l'intervention :

- établissement de tous documents d'atelier utiles.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- remplacement ou réparation de tous vitrages ;

- interventions sur éléments de verrouillage mécaniques ;

- redressage de déformations peu importantes (chocs de parking, impacts ..).

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la carrosserie :

- CAP ou BEP ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 3) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- tôlier spécialiste (fiche B-3) ;

- tôlier confirmé (fiche B-4).

Transversale :

Voir Panorama.

B-3 TÔLIER SPÉCIALISTE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Tôlier spécialiste.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

Réalisation d'interventions portant sur éléments amovibles et inamovibles des véhicules.

Remise en forme des éléments de carrosserie.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- remplacement, ajustage et réglage de tous types d'éléments (amovibles/soudés/collés/sertis) ;

- remise en forme d'éléments de la carrosserie ;

- réfection d'éléments composites ;

- remplacement ou réparation de tout vitrage ;

- réalisation des travaux de sellerie nécessaires à l'intervention carrosserie (sièges/garnitures diverses ..).

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

B. - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1. Organisation de l'intervention :

- utilisation de la documentation technique ;

- agencement et entretien du poste de travail/de l'outillage ;

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

B.2. Gestion de l'intervention :

- établissement de tout document d'atelier utile ;

- conseil d'utilisation à la clientèle.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- contrôles de déformation de la structure du véhicule ;

- dépose - pose ou remplacement d'organes mécaniques, d'éléments d'habillage (planche de bord ..), d'organes électriques et électroniques (air-bags/prétentionneurs/capteurs...), nécessaires à la réalisation de l'intervention ;

- application peinture (sous réserve que le titulaire de la qualification soit détenteur du CAP peintre).

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la carrosserie :

- CAP ou BEP, complétés par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;

- bac professionnel préparé sous statut scolaire ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 6) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- tôlier confirmé (fiche B-4) ;

- carrossier-peintre (fiche B-8).

Transversale :

Voir Panorama.

B-4 TÔLIER CONFIRMÉ

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Tôlier confirmé.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

Réalisation de 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.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- contrôle des déformations d'un véhicule/interventions sur éléments de structure ;

- remplacement, ajustage et réglage de tous types d'éléments (amovibles, soudés/collés/sertis) ;

- remise en forme d'éléments de carrosserie ;

- dépose - pose d'organes mécaniques/d'éléments d'habillage (planche de bord ..)/d'organes électriques/électroniques nécessaires à la réalisation de l'intervention ;

- réfection d'éléments composites ;

- réalisation des travaux de sellerie nécessaires à l'intervention carrosserie (sièges/garnitures diverses ..) ;

- remplacement ou réparation de tout vitrage.

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 :

- 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 l'intervention :

- établissement de tout document d'atelier utile ;

- conseils techniques et d'utilisation à la clientèle.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- activités liées à la gestion de l'intervention :

- participation à l'expertise ;

- documentation des pièces de rechange ;

- établissement de devis, d'OR ;

- application peinture (si le titulaire de la qualification est détenteur du CAP peintre) ;

- appui technique aux salariés de l'atelier/tutorat de jeunes en formation alternée.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes, titre ou CQP suivants, dans le domaine de la carrosserie :

- bac professionnel, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 9) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- carrossier-peintre (fiche B-8).

Transversale :

Voir Panorama.

B-5 PEINTRE PRÉPARATEUR

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Peintre préparateur.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

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

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- protection et traitements de surfaces ;

- masticage/ponçage/apprêtage/marouflage.

B. - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1. Organisation de l'intervention :

- utilisation de la documentation technique ;

- agencement et entretien du poste de travail/de l'outillage ;

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

B.2. Gestion de l'intervention :

- établissement de tout document d'atelier utile.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- application peinture des intérieurs.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la peinture :

- CAP ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 3) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- peintre spécialiste (fiche B-6).

Transversale :

Voir Panorama.

B-6 PEINTRE SPÉCIALISTE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Peintre spécialiste.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

Le peintre spécialiste réalise l'ensemble des activités de préparation et l'application de peinture sur véhicules.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- protection et traitements de surfaces ;

- masticage/ponçage/apprêtage/marouflage ;

- mise en peinture ;

- réalisation de raccords ;

- application de peinture nacrées/quadricouches ;

- réfection de surface des éléments composites (granulométrie).

B. - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1. Organisation de l'intervention :

- utilisation de la documentation technique,

- agencement et entretien du poste de travail/de l'outillage ;

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

B.2. Gestion de l'intervention :

- établissement de tout document d'atelier utile ;

- conseils d'utilisation à la clientèle.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- réalisation des teintes ;

- gestion du stock de produits peinture.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la peinture :

- CAP, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;

- bac professionnel préparé sous statut scolaire ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 6) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- peintre confirmé (fiche B-7).

Transversale

Voir Panorama.

B-7 PEINTRE CONFIRMÉ

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Peintre confirmé.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

Réalisation de l'ensemble des interventions spécifiques de peinture, comprenant les activités de colorimétrie.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- protection et traitements de surfaces ;

- masticage/ponçage/marouflage/apprêtage ;

- réalisation de l'ensemble d'une intervention peinture :

détermination de la teinte à appliquer/réalisation de la teinte/application ;

- correction et ajustement de teintes ;

- réalisation de raccords ;

- application de peintures nacrées/quadricouches... ;

- réfection de surface des éléments composites (granulométrie).

B. - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1. Organisation de l'intervention :

- 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 l'intervention :

- établissement de tous documents d'atelier utiles ;

- gestion du stock de produits peinture ;

- conseils d'utilisation à la clientèle.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- réalisation de devis, d'OR ;

- personnalisation des véhicules ;

- appui technique aux salariés de l'atelier/tutorat de jeunes en formation alternée.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes, titre ou CQP suivants, dans le domaine de la peinture :

- bac professionnel ou brevet de maîtrise " peintre en carrosserie ", préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 9),

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- carrossier peintre (fiche B-8).

Transversale :

Voir Panorama.

B-8 CARROSSIER-PEINTRE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Carrossier-peintre.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

Réalisation de l'ensemble des interventions en carrosserie et 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.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

A.1. En carrosserie :

- contrôle des déformations d'un véhicule/interventions sur éléments de structure ;

- remplacement, ajustage et réglage de tous types d'éléments (amovibles/soudés/collés/sertis ..) ;

- remise en forme d'éléments de carrosserie ;

- dépose-pose d'organes mécaniques/d'éléments d'habillage (planches de bord ..)/d'organes électriques électroniques nécessaires à la réalisation de l'intervention ;

- réfection d'éléments composites ;

- réalisation des travaux de sellerie nécessaires à l'intervention carrosserie (sièges/garnitures ..) ;

- remplacement ou réparation de tout vitrage.

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

A.2. En peinture :

- protection et traitements de surfaces ;

- masticage/ponçage/apprêtage et marouflage ;

- 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 :

- 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 l'intervention :

- établissement de tout document d'atelier utile/établissement de devis, d'OR ;

- participation à l'expertise ;

- gestion du stock de produits peinture ;

- appui technique aux salariés de l'atelier/tutorat de jeunes en contrat de qualification ;

- conseils techniques et d'utilisation à la clientèle.

5. Extensions possibles dans la qualification :

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

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification :

12

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes, titre ou CQP suivants, dans le domaine de la carrosserie-peinture :

- bac professionnel ou brevet de maîtrise ou CQP (échelon 9), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 12),

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- réceptionnaire après-vente/chef d'équipe atelier (fiche A-9).

Transversale :

Voir Panorama

C-1 HÔTESSE D'ACCUEIL CHARGÉ D'ACCUEIL

En vigueur étendu

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

Hôtesse d'accueil.

Chargé d'accueil.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :

Renseigner et orienter les clients vers le bon interlocuteur dans l'entreprise.

4. Contenu de la qualification :

- accueil du client ;

- orientation du client vers le bon interlocuteur dans l'entreprise ;

- recueil des messages clients à destination des conseillers commerciaux/des collaborateurs de l'entreprise ;

- distribution de la documentation commerciale et premiers commentaires au client préalables à sa rencontre avec l'interlocuteur de l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- tenue du standard téléphonique ;

- réalisation d'activités administratives en relais des personnels de l'entreprise ;

- contribution à la réalisation des opérations promotionnelles de l'entreprise (journées portes ouvertes, etc.).

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :

- CAP ou BEP ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 3) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- assistant(e) de vente automobile/vendeur(se) motocycles

(fiche C-2) ;

- vendeur(se) (fiche C-3).

Transversale :

Voir Panorama.

C-2 ASSISTANT(E) DE VENTE AUTOMOBILE VENDEUR(SE) MOTOCYCLES

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :

Assistant(s) de vente automobile.

Vendeur(s) motocycles.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :

L'assistant de vente automobile/vendeur(se) motocycles effectue un ensemble d'activités concourant à la commercialisation des véhicules (neufs ou occasions) et produits périphériques, ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion.

L'activité s'exerce essentiellement en hall d'exposition ; elle est centrée sur le renseignement du client et la présentation des véhicules.

La qualification " assistant de vente automobile " concerne des salariés n'ayant pas pouvoir pour négocier complètement une vente. Elle s'applique en particulier à des personnels en début de carrière qui doivent pouvoir être promus vendeurs après 12 mois de pratique dans cette activité.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités de commercialisation des produits et services :

Activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou d'occasion :

- présentation des véhicules ;

- propositions de financement et de produits périphériques.

Activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- participation à l'estimation physique du véhicule d'occasion.

B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- gestion administrative des activités de commercialisation ;

- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;

- participation à la mise en oeuvre d'actions commerciales (journées portes ouvertes...) ;

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

C. - Particularités de l'emploi :

Secteur motocycles :

- commercialisation de véhicules, financements et produits périphériques ;

- information portant sur la réglementation en vigueur.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- livraison du véhicule au client ;

- prospection téléphonique ;

- gestion des informations clients reçues sur le net.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :

- bac professionnel préparé sous statut scolaire ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 6) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- vendeur(se) (fiche C-3) ;

- conseiller(ère) en financement (fiche C-4) ;

- attaché commercial (fiche C-5) ;

- conseiller(ère) commercial(e) (fiche C-6).

Transversale :

Voir Panorama.

C-3 VENDEUR(SE)

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Vendeur(se).

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :

Le (la) vendeur(se) effectue les activités concourant à la commercialisation des véhicules (neufs ou d'occasion) ainsi qu'à la présentation des produits périphériques.

L'activité s'exerce à l'intérieur et/ou à l'extérieur de l'entreprise, dans les conditions convenues conformément à l'article 6.02.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités des produits et services :

Activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou d'occasion :

- prospection, réception et suivi de la clientèle " véhicules " ;

- présentation des possibilités de financement des produits périphériques.

Activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- estimation physique du véhicule d'occasion ;

- négociation de reprise du véhicule d'occasion, dans le cadre de directives reçues.

B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- gestion administrative des activités de commercialisation ;

- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;

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

5. Extensions possibles dans la qualification :

- livraison du véhicule au client.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes, titre ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :

- bac professionnel, préparé en alternance sopus contrat de travail ou formation continue ;

- certificat de qualification professionnelle ;

Le titulaire d'un CQP acquis avant l'entrée en vigueur de l'avenant 35 doit être classé " attaché commercial " échelon 23, si l'activité confiée correspond au contenu de la qualification décrite en fiche C-5 du RNQSA.

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- conseiller(ère) en financement (fiche C-4) ;

- attaché(e) commercial(e) (fiche C-5) ;

- conseiller(ère) des ventes (fiche C-6).

Transversale :

Voir Panorama.

C-4 CONSEILLER(ÈRE) EN FINANCEMENT

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Conseiller(ère) en financement.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

Le (la) conseiller(ère) en financement effectue l'ensemble des activités concourant à la vente de financements des véhicules et des produits périphériques.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités de commercialisation des produits et services :

- toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente de financements des produits périphériques ;

- élaboration de plans de relances et de propositions ;

- conseil et vente de financements à clientèle des particuliers et professionnelle ;

- vente de produits périphériques ;

- appui technique à la définition des objectifs de vente de financements et produits périphériques ;

- transmission d'informations relatives aux produits et services liés au financement automobile ;

- contribution à la définition et à la mise en oeuvre du plan d'action commercial de l'entreprise ;

- activité de veille relative à l'offre concurrente en matière de vente de financements automobiles et produits périphériques.

B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- gestion et suivi des dossiers de financement ;

- gestion et organisation des activités ;

- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;

- suivi de l'activité " vente de financements automobiles et services additionnels " réalisée par les agents ;

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

5. Extensions possibles dans la qualification :

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

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification :
12.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes, titres ou CQP suivants, dans le domaine de la vente ;

- bac professionnel ou CQP (échelon 9), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 12) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- attaché(e) commercial(e) (fiche C-5) ;

- conseiller(ère) commercial(e) (fiche C-6).

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

C-5 ATTACHÉ(E) COMMERCIAL(E)

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Afin de préciser le type d'emploi, cette dénomination peut être complétée, selon le cas, des qualificatifs suivants : " automobile " ou " responsable hall " ou " sociétés " ou " marchands " ou " véhicules industriels " ou " secteur ".

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

L'attaché(e) commercial(e) réalise l'ensemble des activités concourant d'une part à la commercialisation des véhicules et produits périphériques et d'autre part à la

reprise des véhicules d'occasion.

Il bénéficie d'une autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités de commercialisation des produits et services :

A.1. Ensemble des titulaires de la qualification, quel que soit le type d'emploi :

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;

- commercialisation des véhicules ;

- vente de financement et de produits périphériques ;

- suivi du réseau secondaire/intermédiaire ;

- suivi de la livraison du(des) véhicule(s) au client.

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- estimation physique de véhicules d'occasion/détermination de leur valeur ;

- négociation de la valeur de reprise.

A.2. L'attaché(e) commercial(e) " sociétés " / l'attaché(e) commercial(e) " V.I. " réalisent spécifiquement :

- réponse aux appels d'offres émanant des entreprises et administrations ;

- gestion des propositions de service " location longue durée " aux entreprises ou administrations ;

- suivi commercial d'un parc véhicules.

A.3. L'attaché(e) commercial(e) " marchands " réalise spécifiquement :

- toutes activités concourant à l'achat et à la vente des véhicules d'occasion : identification des offres, estimation de la rentabilité d'une opération, négociation du prix d'achat des véhicules, conseils à la force de vente en vue d'optimiser les reprises ...

A.4. L'attaché(e) commercial(e) " V.I. " en plus des attributions de l'attachée commerciale " sociétés " :

- assure la gestion d'une commande globale, incluant la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...) ;

- effectue le suivi des relations avec les services de contrôle.

B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- gestion administrative des activités de commercialisation ;

- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;

- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;

- participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;

- tutorat de jeunes en formation alternée ;

- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;

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

5. Extensions possibles dans la qualification :

- gestion des informations reçues sur le Net ;

- organisation et animation des lieux d'exposition/de points relais.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :

- brevet de technicien supérieur ou diplôme de niveau équivalent ou CQP, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

Le titulaire d'un CQP acquis avant l'entrée en vigueur de l'avenant 35 doit être classé " conseiller des ventes ", niveau IA en fiche C-6 si l'activité confiée va au-delà de la qualification décrite en fiche C-5 du RNQSA, aux paragraphes 4 et 5.

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- adjoint chef des ventes (fiche C-7) ;

- chef des ventes (fiche C-8).

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

C-6 CONSEILLER(ÈRE) DES VENTES

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Afin de préciser le type d'emploi, cette dénomination peut être complétée, selon le cas, des qualificatifs suivants : " automobile " ou " responsable hall " ou " sociétés " ou " marchands " ou " véhicules industriels " ou " secteur ".

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

Le (la) conseiller(ère) des ventes réalise l'ensemble des activités concourant, d'une part, à la commercialisation des véhicules et produits périphériques et, d'autre part, à la reprise des véhicules d'occasion.

Il (elle) organise librement son emploi du temps.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités de commercialisation des produits et services :

A.1. Ensemble des titulaires de la qualification, quel que soit le type d'emploi :

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;

- commercialisation des véhicules ;

- vente de financement et de produits périphériques ;

- suivi du réseau secondaire/intermédiaire ;

- suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- estimation physique de véhicules d'occasion/détermination de leur valeur ;

- négociation de la valeur de reprise.

A.2. Le (la) conseiller(ère) des ventes " sociétés "/le (la) conseiller(ère) des ventes " VI " réalisent spécifiquement :

- réponse aux appels d'offre émanant des entreprises et administrations ;

- gestion des propositions de service " location longue durée " aux entreprises ou administrations ;

- suivi commercial d'un parc véhicules.

A.3. Le (la) conseiller(ère) des ventes " marchands " réalise spécifiquement :

- toutes activités concourant à l'achat et à la vente des véhicules d'occasion : identification des offres, estimation de la rentabilité d'une opération, négociation du prix d'achat des véhicules, conseils à la force de vente en vue d'optimiser ses ventes...

A.4. Le (la) conseiller(ère) des ventes " VI ", en plus des attributions du conseiller des ventes " sociétés " :

- assure la gestion d'une commande globale, incluant la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...) ;

- effectue le suivi des relations avec les services de contrôle.

B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- gestion administrative des activités de commercialisation ;

- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;

- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;

- participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;

- tutorat de jeunes en formation alternée ;

- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;

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

5. Extensions possibles dans la qualification :

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise, et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :

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

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :

- brevet de technicien supérieur ou diplôme de niveau équivalent ou CQP, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- adjoint chef des ventes (fiche C-7) ;

- chef des ventes (fiche C-8).

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

C-7 ADJOINT CHEF DES VENTES

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Adjoint chef des ventes.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

L'adjoint au chef des ventes assure deux types d'activités qui se répartissent différemment selon la taille et l'organisation de l'entreprise :

- l'ensemble des activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion.

- en appui d'un responsable hiérarchique, la gestion et le suivi de l'activité vente des véhicules neufs ou occasions ainsi que l'animation de l'équipe commerciale.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités relatives à la commercialisation des produits et des services :

- toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions, produits périphériques à clientèle particulière ou professionnelle :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;

- commercialisation des véhicules ;

- vente de financement et de produits périphériques ;

- toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- estimation physique du véhicule d'occasion et détermination de sa valeur ;

- négociation de la valeur de reprise du véhicule d'occasion ;

- gestion administrative et organisation des activités de commercialisation ;

- gestion et animation de point relais.

L'adjoint au chef des ventes s'assure du respect de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente de véhicules neufs ou occasions, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité.

B. - Activités assurées en appui de celles du responsable hiérarchique :

- appui aux conseillers commerciaux ou aux vendeurs dans leur activité vente ;

- tutorat de jeunes en formation alternée ;

- suivi de l'activité de conseillers commerciaux ;

- participation à la gestion du stock des véhicules neufs et occasions ;

- participation à la mise en oeuvre et au suivi du plan d'actions commerciales ;

- participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs ;

- gestion des informations clients reçues sur Internet ;

- traitement des réclamations/gestion des litiges ;

- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :

- cadres : niveau II, sur degrés A, B ou C ;

- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :

- licence, titre ou diplôme de niveau équivalent ou CQP (échelon 23), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- chef des ventes (fiche C-8).

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

C-8 CHEF DES VENTES (VP/VU/VI)

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Chef des ventes.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

Le chef des ventes assure la responsabilité de la commercialisation des véhicules (neufs ou d'occasion) et de l'équipe chargée de la réalisation de cette activité.

Selon la taille et l'organisation de l'entreprise, il assure la responsabilité de l'activité véhicules neufs et/ou occasions à clientèle particulière ou professionnelle.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités relatives au management de l'équipe de vente :

Toutes activités relatives à l'organisation et à l'animation de l'équipe de vente :

- animation de l'équipe de collaborateurs ;

- répartition géographique des zones de vente aux conseillers commerciaux ;

- définition et suivi des objectifs de vente assignés aux conseillers ;

- appui aux conseillers commerciaux dans leur activité vente ;

- encadrement des collaborateurs : participation au recrutement/à la définition et au suivi du plan de formation/aux modalités de rémunération/au suivi de l'évolution des carrières/au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.

Le chef des ventes s'assure du respect de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente de véhicules neufs ou occasions, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité.

B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives à la commercialisation des véhicules et produits périphériques ;

- suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité ;

- gestion des stocks des véhicules neufs ou occasions ;

- définition du plan d'actions commerciales ;

- élaboration du budget annuel du service/suivi du budget ;

- négociation des conditions d'achat auprès de fournisseurs des produits et services liés aux véhicules ;

- traitement des réclamations/gestion des litiges ;

- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :

- cadres : niveau III, sur degrés A, B ou C ;

- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :

- licence, titre ou diplôme de niveau équivalent ou CQP (échelon 23), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- cadre dirigeant (fiche Z-11), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise (par exemple, directeur commercial ou directeur des ventes).

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

D-1 MAGASINIER

En vigueur étendu

1. Dénomination :

Magasinier.

2. Secteurs d'activité :

37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H.

3. Objet de la qualification :

Le magasinier assure les activités de réception, de stockage et d'expédition des pièces de rechange, accessoires et produits.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

Réalisation d'activités de :

- réception des produits :

- identification/comptage/vérification des marchandises ;

- réalisation des contrôles qualitatifs/signalement des anomalies ;

- stockage des produits :

- opérations de manutention ;

- enregistrement des références ;

- expédition des produits :

- préparation et contrôle des commandes ;

- colisage et messagerie.

B. - Activités de gestion et d'organisation :

- repérage des anomalies de stocks ;

- inventaire des produits ;

- établissement de tous documents internes ;

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

5. Extensions possibles dans la qualification :

- participation ponctuelle à la vente de pièces de rechange et accessoires ;

- livraison de pièces de rechange et accessoires.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine du magasinage ou de la distribution :

- CAP ou BEP ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 3) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution Professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- magasinier-vendeur pièces de rechange et accessoires/conseiller de vente/vendeur boutique (fiche D-2) ;

- magasinier-vendeur pièces de rechange et accessoires confirmé/conseiller de vente confirmé/vendeur boutique confirmé (fiche D-3).

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

D-2 MAGASINIER-VENDEUR PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES CONSEILLE R DE VENTE VENDEUR BOUTIQUE

En vigueur étendu

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

Magasinier-vendeur PRA.

Conseiller de vente.

Vendeur boutique.

2. Secteurs d'activité :

37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H.

3. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification assure les activités de commercialisation de pièces de rechange, accessoires et produits sur l'un des lieux de vente de l'entreprise. Il assure également la vente et le conseil technique à distance, en particulier par téléphone.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques et commerciales :

Réalisation d'activités de magasinage et de commercialisation de pièces de rechange, produits et accessoires :

- réception/stockage/expédition :

- contrôles qualitatifs et quantitatifs des produits ;

- enregistrement de références ;

- préparation des commandes/suivi de commandes atelier.

- commercialisation de pièces de rechange, produits et accessoires sur l'un des lieux de vente de l'entreprise/vente à distance :

- recherche de références ;

- facturation et/ou encaissement ;

- conseils techniques portant sur le choix/l'utilisation/le montage de produits et accessoires.

B. - Activités de gestion et organisation :

- établissement et classement de tous documents internes/comptables ;

- utilisation de la documentation professionnelle et commerciale ;

- transmission d'informations concernant le stock pièces de rechange ;

- réalisation des inventaires ;

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

C. - Particularités :

Conseiller de vente/Vendeur boutique :

- aménagement et animation de lieux de vente ;

- implantation de produits/signalétique/étiquetage...

Secteur démolisseurs :

- référencement de pièces de rechange ;

- participation à la vente/à l'achat de véhicules accidentés ;

- contrôle de l'état des véhicules.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- commandes de produits auprès des fournisseurs ;

- contribution à la promotion de produits et services de l'entreprise :

- réalisation de ventes complémentaires.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine du magasinage ou de la distribution :

- CAP ou BEP, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;

- bac professionnel préparé sous statut scolaire ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 6) ;

- par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- magasinier-vendeur confirmé pièces de rechange et accessoires/vendeur boutique confirmé/conseiller de vente confirmé (fiche D-3) ;

- vendeur itinérant (fiche D-4).

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

D-3 MAGASINIER-VENDEUR CONFIRMÉ PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES CONSEILLER DE VENTE CONFIRMÉ VENDEUR BOUTIQUE CONFIRMÉ

En vigueur étendu

1. Dénominations de la qualification :

Magasinier-vendeur confirmé PRA.

Conseiller de vente confirmé.

Vendeur boutique confirmé.

2. Secteurs d'activité :

37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H.

3. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification assure toutes activités de commercialisation de pièces de rechange, accessoires et produits destinés aux véhicules. Il assure également une fonction de conseil technique auprès d'une clientèle de particuliers et de professionnels, en particulier dans les domaines de technologie complexe.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques et commerciales :

Réalisation d'activités de magasinage et de vente de pièces de rechange, produits et services :

- réception/stockage/expédition des marchandises :

- contrôles qualitatifs et quantitatifs des produits ;

- enregistrement des références ;

- préparation des commandes ;

- commercialisation de pièces de rechange, accessoires et produits sur différents lieux de vente (comptoirs atelier/magasin/en boutique et à distance ..) ;

- recherche de références ;

- facturation/encaissement ;

- conseils techniques portant sur le choix/l'utilisation/le montage de produits et accessoires ;

- propositions de modalités de financement ;

- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;

- contribution à la promotion des produits et services de l'entreprise ;

- réalisation de ventes complémentaires.

B. - Activités de gestion et d'organisation :

- participation à la gestion des stocks ;

- établissement et classement de tous documents internes/comptables ;

- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;

- commandes de produits auprès de fournisseurs ;

- mise à jour et classement de la documentation professionnelle et commerciale ;

- réalisation des inventaires ;

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

C. - Particularités :

Conseiller de vente confirmé/vendeur boutique confirmé :

- aménagement et animation de lieux de vente ;

- implantation/signalétique/étiquetage...

Secteur démolisseurs :

- référencement de pièces de rechange ;

- participation à la vente/à l'achat de véhicules accidentés ;

- contrôle de l'état des véhicules.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- participation ponctuelle à la vente itinérante de produits et services auprès d'une clientèle de professionnels ;

- montage d'accessoires sur véhicules pré-équipés.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, correspondant à la qualification ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 9) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- chef d'équipe vente pièces de rechange et accessoires (fiche D-5) ;

- gestionnaire pièces de rechange et accessoires (fiche D-6).

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

D-4 VENDEUR ITINÉRANT PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

En vigueur étendu

1. Dénomination :

Vendeur itinérant PRA.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :

Le vendeur itinérant PRA assure la commercialisation des pièces de rechange, accessoires et produits de l'entreprise auprès d'une clientèle de réparateurs, sociétés, administrations.

Il contribue à la mise en oeuvre d'actions commerciales.

Lorsque le vendeur itinérant a en charge l'organisation de l'activité, ainsi que l'atteinte d'objectifs de développement impliquant la conquête d'une clientèle auprès de laquelle il peut négocier des conditions particulières : il doit être classé " chef de secteur vente itinérante PRA ", en maîtrise, échelon 20.

Il en sera de même s'il doit organiser l'activité d'autres vendeurs itinérants.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques et commerciales :

Toutes activités concourant à la promotion des ventes et à la commercialisation des produits et services de l'entreprise :

- prospection et suivi de la clientèle professionnelle :

- actualisation des fichiers clientèle ;

- mise en oeuvre de l'activité de vente itinérante ;

- commercialisation des PRA et services de l'entreprise :

- propositions de financement ;

- suivi des commandes/des livraisons ;

- promotion et commercialisation des produits et services de l'entreprise ;

- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues).

B. - Activités de gestion et d'organisation :

- élaboration du planning des visites clientèle ;

- établissement et classement de tous documents internes/comptables et commerciaux ;

- mise à jour et classement de la documentation professionnelle et commerciale ;

- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;

- commandes de produits auprès des fournisseurs ;

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

5. Extensions possibles dans la qualification :

- recueil et gestion d'informations relatifs aux produits et services concurrents ;

- conseil auprès de la clientèle des professionnels portant sur :

- techniques de gestion/magasinage/marchandisage ;

- techniques de vente ...

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes, titre ou CQP suivants, correspondant à la qualification :

- certificat de qualification professionnelle (échelon 9) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- chef de secteur vente itinérante PRA (fiche D-5) ;

- gestionnaire pièces de rechange et accessoires (fiche D-6) ;

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

D-5 CHEF D'ÉQUIPE VENTES PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES CHEF DE SECTEUR VENTE ITINÉRANTE PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :

Chef d'équipe ventes PRA.

Chef de secteur vente itinérante PRA.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z

3. Objet le la qualification :

Le chef d'équipe ventes PRA, le chef de secteur vente PRA assurent deux types d'activités qui se répartissent différemment selon la taille et l'organisation de l'entreprise :

- chef d'équipe PRA :

- l'animation d'une équipe affectée à la commercialisation des PRA ;

- les activités d'organisation et de gestion concourant à la commercialisation des PRA ;

- chef de secteur vente itinérante PRA :

- commercialisation de PRA sur le site d'activité de la clientèle professionnelle avec, le cas échéant, animation d'une équipe de vendeurs itinérants ;

- les activités d'organisation et de gestion visant le suivi administratif ainsi que le développement de ce secteur d'activité.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités communes relatives à l'organisation de la commercialisation des PRA :

- contrôle des flux de produits ;

- proposition de modalités de financement ;

- établissement et suivi des relations avec les clients et les fournisseurs ;

- participation à l'organisation de ventes promotionnelles ;

- suivi de l'activité : actualisation de tableaux de bord de l'activité PRA/organisation des inventaires ;

- établissement et classement de tous documents internes/comptables ;

- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues ;

- mise à jour et classement de la documentation professionnelle et commerciale.

Particularités : le chef d'équipe ventes PRA :

- suivi de l'activité réception/stockage/expédition ;

- commercialisation de pièces de rechange, accessoires et produits sur différents lieux de vente de l'entreprise ;

- participation à l'organisation fonctionnelle du magasin et des lieux de vente ;

Particularités : le chef de secteur vente itinérante PRA :

- commercialisation des PRA auprès de la clientèle professionnelle ;

- conseils auprès de la clientèle des professionnels portant sur techniques de gestion/magasinage, marchandisage, techniques de vente ;

- actions de fidélisation de la clientèle.

B. - Activités réalisées en appui de celles d'un responsable hiérarchique :

- affectation/suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs ;

- tutorat de jeunes en formation alternée ;

- appui technique aux collaborateurs du service ;

- participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs ;

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

5. Extensions possibles dans la qualification :

- participation à la conception et à l'élaboration de ventes promotionnelles.

6. Classement :

- maîtrise - échelon correspondant au contenu de la qualification : 20 :

- échelons majorés accessibles : 21 / 22 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 :

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes, titre ou CQP suivants, dans le domaine du magasinage ou de la distribution :

- brevet de technicien supérieur ou titre ou diplôme de niveau équivalent ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 20) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- gestionnaire PRA ;

- chef des ventes PRA ;

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

D-6 GESTIONNAIRE PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Gestionnaire PRA.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-3B.

3. Objet de la qualification :

Le gestionnaire PRA assure deux types d'activités qui se répartissent différemment selon la taille et l'organisation de l'entreprise :

- les activités d'organisation et de gestion contribuant à la commercialisation de pièces de rechange et accessoires ;

- en appui d'un responsable hiérarchique (qui peut être le chef d'entreprise lui-même), la gestion et le suivi de la clientèle ainsi que l'animation d'équipes de collaborateurs.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités relatives à l'organisation et à la gestion de la commercialisation des PRA :

- gestion des stocks :

- contrôle des flux de produits ;

- suivi de l'activité : élaboration et tenue de tableaux de bord PRA, organisation des inventaires .. ;

- établissement et suivi des relations avec les fournisseurs, les clients :

- participation aux négociations des conditions d'achat et de vente des PRA ;

- participation à l'organisation fonctionnelle du magasin et des lieux de vente ;

- participation au déclenchement et à la mise en oeuvre d'actions promotionnelles ;

- contribution à l'élaboration et au suivi du budget ;

- traitement des réclamations/contribution à la gestion des litiges ;

- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;

- établissement et classement de tous documents internes/comptables.

B. - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :

- appui aux collaborateurs du service/tutorat de jeunes en formation alternée ;

- suivi de l'activité des collaborateurs ;

- participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs ;

- contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

Le gestionnaire PRA s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente des pièces de rechange, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- participation à l'organisation de ventes promotionnelles.

6. Classement :

- maîtrise - échelon correspondant au contenu de la

qualification : 23 ;

- échelons majorés accessibles : 24 / 25 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 6 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes, titre ou CQP suivants, dans le domaine du magasinage ou de la distribution :

- brevet de technicien supérieur ou titre ou diplôme de niveau équivalent ou CQP (échelon 20), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 23) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 5).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers qualifications de :

- gestionnaire PRA (fiche D-6) ;

- chef des ventes PRA (fiche D-7).

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

D-7 CHEF DES VENTES PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Chef des ventes pièces de rechange et accessoires.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :

Le chef des ventes PRA assure la responsabilité de l'activité de commercialisation des pièces de rechange, accessoires et produits, ainsi que l'encadrement de (des) équipe(s) chargée(s) de la réalisation de cette activité.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités relatives au développement de la commercialisation

des PRA :

- suivi de la clientèle grands comptes, en particulier agents et MRA ;

- développement de l'activité commerciale :

- analyse de la concurrence ;

- élaboration et mise en oeuvre d'actions marketing ;

- prospection/développement de la clientèle ;

- déclenchement et organisation d'actions marketing (ventes promotionnelles ..) ;

- appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise :

- informations portant sur pièces de rechange, accessoires, équipements ;

- répartition géographique des zones de vente entre les vendeurs itinérants.

B. - Activités relatives au management de l'équipe de vente pièces de rechange, accessoires et produits :

Toutes activités relatives à l'organisation et à l'animation de(s)

équipe(s) :

- définition et suivi des objectifs des collaborateurs du secteur PRA ;

- organisation de l'activité distribution des pièces de rechange ;

- appui aux vendeurs en pièces de rechange, accessoires et produits ;

- encadrement des collaborateurs : participation au recrutement/à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs/aux modalités de rémunération/au suivi d'évolution des carrières/au tutorat de jeunes en formation alternée ...

Le chef des ventes PRA s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente des pièces de rechange, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.

C. - Activités relatives à l'organisation et à la gestion de la vente des pièces de rechange :

- suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bord PRA/organisation des inventaires... :

- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur après-vente ;

- élaboration et suivi du budget ;

- participation à la gestion financière de l'activité pièces de rechange ;

- gestion des flux et des stocks en pièces de rechange et accessoires ;

- établissement et suivi des relations avec les fournisseurs/les clients :

- négociation des conditions d'achat et de vente des PRA ;

- organisation fonctionnelle du magasin, du comptoir, de la boutique .. ;

- suivi des garanties ;

- traitement des réclamations/gestion des litiges ;

- contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :

- cadres : niveau III, sur degrés A, B ou C ;

- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention du ou d'un des diplômes, titre ou CQP suivants, dans le domaine de la distribution :

- licence, titre ou diplôme de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la fonction de :

- " cadre dirigeant " (fiche Z-11), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise (par exemple : " directeur des ventes PRA ").

Transversale :

Voir Panorama.

E-1 OPÉRATEUR PRÉPARATION VÉHICULES

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Opérateur préparation véhicules.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 74-7Z / 71-1Z.

3. Objet de la qualification :

Réalisation des activités de préparation des véhicules en vue de leur mise en vente ou en circulation.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- ensemble des activités spécifiques :

- à la préparation esthétique de véhicules (nettoyage, lustrage...) ;

- au contrôle de l'état des véhicules :

- utilisation de gammes de préparation ;

- à la réalisation d'opérations d'entretien des véhicules, de carrosserie et sellerie .. ne nécessitant pas l'intervention d'un spécialiste ;

- convoyage de véhicules.

B. - Organisation et gestion de l'activité :

B.1. Organisation de l'activité :

- utilisation de la documentation technique ;

- agencement et entretien du poste de travail ;

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

B.2. Gestion de l'activité :

- établissement de tout document d'atelier utile ;

- identification de travaux complémentaires à prévoir sur le véhicule.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- livraison du véhicule au client ;

- pose d'accessoires sur véhicules pré-équipés/réfection et gravage des vitrages .. ;

- application de peinture au pistolet (si le titulaire de la qualification est détenteur du CAP peintre).

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile ou de la carrosserie-peinture :

- CAP ou BEP ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 3) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- rénovateur VO (fiche E-2) ;

- chef d'équipe préparation-livraisons (fiche E-3).

Transversale :

Voir Panorama.

E-2 RÉNOVATEUR VO

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Rénovateur VO.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 74-7Z.

3. Objet de la qualification :

Mise en oeuvre de techniques spécifiques de rénovation esthétique intérieure et extérieure du véhicule, avec traitement des parties souillées, oxydées ou ternies.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- réalisation de l'ensemble des activités concourant à la rénovation des véhicules d'occasion :

- application de produits rénovateurs ;

- raccords de peinture simples (hors utilisation d'un pistolet) ;

- réalisation d'interventions simples de carrosserie et de sellerie (sièges et garnitures ..) ;

- réalisation d'opérations d'entretien des véhicules ne nécessitant pas l'intervention d'un mécanicien ;

- convoyage de véhicules.

B. - Organisation et gestion de l'activité :

B.1. Organisation de l'activité :

- utilisation de la documentation technique ;

- agencement et entretien du poste de travail ;

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

B.2. Gestion de l'activité :

- établissement de tout document d'atelier utile ;

- suivi du stock de produits spécifiques ;

- identification de travaux complémentaires à prévoir sur VO.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- livraison du véhicule au client ;

- application de peinture au pistolet (si le titulaire de la qualification est détenteur du CAP peintre) ;

- pose d'accessoires sur véhicules pré-équipés/réfection et gravage des vitrages ;

- préparation de véhicules neufs/contrôle de l'état des véhicules (utilisation de check-list).

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile ou de la carrosserie-peinture :

- CAP ou BEP, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 6) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- chef d'équipe préparation-livraisons (fiche E-3).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

E-3 CHEF D'ÉQUIPE PRÉPARATION-LIVRAISON

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Chef d'équipe préparation-livraison.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 74-7Z.

3. 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.

4. 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 mains 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.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- en relation avec le service vente : réalisation d'expertises VO ;

- réalisation de toutes interventions de maintenance mécanique/de carrosserie-peinture/pose d'accessoires sur véhicules.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance de véhicules :

- brevet de technicien supérieur ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 20) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- contremaître atelier/gestionnaire d'atelier (fiche A-10).

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

F-1 DÉPANNEUR-REMORQUEUR VL

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Dépanneur-remorqueur VL.

2. Secteurs d'activité :

37-1Z / 50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

Réalisation des activités de dépannage, de remorquage et d'évacuation de véhicules d'un PTAC inférieur à 3,5 T.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- dépannage de véhicules, comportant les interventions sur place, visant la remise en circulation ;

- remorquage de véhicule, comportant toutes opérations de relevage/levage/évacuation, éventuellement sur plateau VHC, impliquant la maîtrise des équipements nécessaires, ainsi que la connaissance des règles de sécurité à mettre en oeuvre.

B. - Activités de service :

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

- utilisation de la documentation technique ;

- organisation de l'intervention ;

- entretien des équipements ;

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

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

- réception d'appels téléphoniques/accueil de la clientèle ;

- assistance client ;

- établissement de tous documents utiles ;

- facturation et encaissement.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- démarche de diagnostic, avec mise en oeuvre d'équipement de diagnostic et de contrôle, avant décision de remorquage ou de dépannage ;

- relevage de PL d'un PTAC supérieur à 3,5 T.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance de véhicules :

- CAP ou BEP ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 3) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- dépanneur-remorqueur PL (fiche F-2).

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

F-2 DÉPANNEUR-REMORQUEUR PL

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Dépanneur-remorqueur PL.

2. Secteurs d'activité :

37-1Z / 50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

Réalisation des activités de dépannage, de remorquage et d'évacuation de véhicules d'un PTAC supérieur, égal ou inférieur à 3,5 T.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- dépannage de véhicules, comportant les interventions sur place, visant la remise en circulation ;

- remorquage de véhicule, comportant toutes opérations de relevage/levage/évacuation éventuellement sur plateau VHC, impliquant la maîtrise des équipements nécessaires, ainsi que la connaissance des règles de sécurité à mettre en oeuvre.

B. - Activités de service :

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

- utilisation de la documentation technique ;

- organisation de l'intervention ;

- entretien des équipements ;

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

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

- réception d'appels téléphoniques/accueil de la clientèle ;

- assistance client ;

- établissement de tous documents utiles ;

- facturation et encaissement.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- démarche de diagnostic, avec mise en oeuvre d'équipements et de contrôles, avant décision de remorquage ou de dépannage ;

- utilisation de grues mobiles sur camion.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance de véhicules :

- CAP ou BEP, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;

- bac professionnel préparé sous statut scolaire ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 6) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

G-1 CONTRÔLEUR TECHNIQUE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Contrôleur technique.

2. Secteur d'activité :

74-3A.

3. Objet de la qualification :

Réalisation de contrôles techniques périodiques et obligatoires, conformément à la réglementation en vigueur.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- réalisation de la visite technique :

- saisie de la liste des défauts constatés sur le véhicule ;

- établissement du procès-verbal de contrôle ;

- réalisation des contrôles volontaires et des contre-visites.

B. - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1. Organisation de l'intervention :

- utilisation de la documentation technique/réglementaire ;

- entretien des postes de travail/des équipements de contrôle ;

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

B.2. Gestion de l'intervention :

- accueil de la clientèle ;

- établissement et transmission de tout document à caractère administratif et commercial ;

- commentaire du PV du contrôle à la personne ayant présenté le véhicule ;

- validation du PV par apposition des signatures/pose du macaron et de la vignette ;

- facturation/encaissement.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- suivi de la maintenance des équipements de contrôle ;

- développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques, mailing...).

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- diplômes et certifications de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- contrôleur technique confirmé (fiche G-2) ;

- chef de centre de contrôle technique (fiche G-3).

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

G-2 CONTRÔLEUR TECHNIQUE CONFIRMÉ

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Contrôleur technique confirmé.

Prestation de services spécifiques.

2. Secteur d'activité :

74-3A.

3. Objet de la qualification :

Réalisation de contrôles techniques périodiques et obligatoires, conformément à la réglementation en vigueur, impliquant un important relationnel commercial dans le service au client.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- réalisation de la visite technique :

- saisie de la liste des défauts constatés sur le véhicule ;

- établissement du procès-verbal de contrôle ;

- réalisation des contrôles volontaires et des contre-visites.

B. - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1. Organisation des interventions :

- mise à jour et classement de la documentation technique réglementaire ;

- agencement et entretien des postes de travail et des équipements/suivi de la maintenance des équipements de contrôle ;

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

B.2. Gestion des interventions et le développement commercial :

- accueil de la clientèle ;

- commentaire du procès-verbal de contrôle à la personne ayant présenté le véhicule ;

- établissement et transmission de tout document à caractère administratif ou commercial ;

- validation du procès-verbal par apposition des signatures, pose du macaron et de la vignette ;

- facturation/encaissement ;

- développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques, mailing ..).

5. Extensions possibles dans la qualification :

- suivi et établissement de statistiques mensuelles ;

- traitement des réclamations client (dans le cadre de directives reçues) ;

- appui aux contrôleurs techniques/tutorat de jeunes en formation alternée ;

- établissement de relations avec les professionnels, assureurs, experts .. visant le développement de l'activité.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- diplômes et certifications de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- chef de centre de contrôle technique (fiche G-3).

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

G-3 CHEF DE CENTRE CONTRÔLE TECHNIQUE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Chef de centre.

2. Secteur d'activité :

74-3A.

3. Objet de la qualification :

Le chef de centre assure la responsabilité d'un ou plusieurs centres de contrôle technique, ainsi que celle de la ou des équipes ayant en charge la réalisation des visites techniques.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités relatives au management d'un centre de contrôle technique :

- encadrement de la (ou des) équipe(s) de contrôleurs techniques, du personnel administratif ../tutorat de jeunes en formation alternée ;

- contribution à l'agencement du centre de contrôle ;

- appui au(x) contrôleur(s) technique(s) pour la réalisation des visites/des contrôles volontaires/des contre-visites ;

- suivi et établissement de statistiques mensuelles ;

- établissement des relations avec les professionnels, les assureurs, les experts, la clientèle ;

- établissement de tableaux de bord d'activité du centre de contrôle :

- développement et fidélisation de la clientèle ;

- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement du centre ;

- classement et mise à jour de la documentation technique et réglementaire .. ;

- mise en oeuvre des démarches qualité en vigueur dans l'entreprise.

Le chef du centre de contrôle s'assure de l'application des règles, normes des procédures qui régissent l'activité du centre, ainsi que de l'application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité.

B. - Activités techniques :

- réalisation de la visite technique :

- saisie de la liste des défauts constatés sur le véhicule ;

- établissement du procès-verbal de contrôle ;

- réalisation des contrôles volontaires et des contre-visites.

C. - Activités d'organisation et de gestion :

C.1. Activités en relation avec la gestion de l'intervention :

- accueil de la clientèle/facturation/encaissement ;

- établissement et transmission de tout document à caractère administratif ou commercial ;

- validation du procès-verbal par apposition des signatures, pose du macaron et de la vignette ;

- règlement d'éventuels litiges.

C.2. Activités en relation avec l'organisation des interventions :

- entretien des équipements/suivi de la maintenance des équipements de contrôle ;

- veille et information portant sur les évolutions législatives et réglementaires.

5. Extensions possibles dans la qualification :

(à compléter).

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- diplômes et certifications de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- gestionnaire (fiche Z-7), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise ;

- cadre technique (fiche Z-8), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

H-1 DÉMONTEUR AUTOMOBILE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Démonteur automobile.

2. Secteurs d'activité :

37-1Z / 50-3B.

3. Objet de la qualification :

Le démonteur automobile réalise le démontage du véhicule dans le respect des directives reçues.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- dépollution/stockage des produits polluants ;

- démontage et marquage des pièces ;

- contrôle visuel/nettoyage et étiquetage des pièces.

B. - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1. Organisation de l'intervention :

- utilisation des fiches de démontage fournies par l'entreprise,

- agencement et entretien du poste de travail,

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

B.2. Gestion de l'intervention :

- mise en ordre des parcs d'attente (selon directives reçues).

5. Extensions possibles dans la qualification :

- diagnostic des organes du véhicule ;

- tri des pièces.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.04 de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :

- CAP ou BEP ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 3) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- démonteur automobile spécialiste (fiche H-2) ;

- démonteur automobile confirmé (fiche H-3).

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

H-2 DÉMONTEUR AUTOMOBILE SPÉCIALISTE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Démonteur automobile.

2. Secteurs d'activité :

37-1Z / 50-3B.

3. Objet de la qualification :

Le démonteur automobile spécialiste organise et réalise le démontage du véhicule dans le respect de la réglementation relative à l'environnement, à l'hygiène et à la sécurité.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- dépollution/stockage et gestion des produits polluants ;

- diagnostic des organes du véhicule ;

- identification/démontage et marquage des pièces ;

- contrôle visuel/tri/nettoyage et étiquetage des pièces.

B. - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :

B.1. Organisation de l'intervention :

- utilisation de la documentation technique ;

- agencement et entretien du poste de travail ;

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

B.2. Gestion de l'intervention :

- organisation des parcs d'attente.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- participation à la vente de PR, au comptoir à distance ;

- liaison entre le magasin et l'atelier.

6. Classement :

- maîtrise - échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;

- échelons majorés accessibles : 7 / 8 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.04 de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :

- CAP ou BEP ou CQP (échelon 3), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;

- bac professionnel préparé sous statut scolaire ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 6) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- démonteur automobile confirmé (fiche H-3) ;

- agent de sécurité qualité en démontage automobile (fiche H-4).

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

H-3 DÉMONTEUR AUTOMOBILE CONFIRMÉ

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Démonteur automobile confirmé.

2. Secteur d'activité :

37-1Z.

3. Objet de la qualification :

Le démonteur automobile confirmé organise et réalise le démontage des véhicules dans le respect de la réglementation relative à l'environnement, à l'hygiène et à la sécurité.

Il effectue également toutes opérations de préparation visant la vente de pièces de rechange.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- mise en sécurité du véhicule avant intervention ;

- dépollution/stockage et gestion des produits polluants ;

- diagnostic des organes du véhicule ;

- identification/démontage et marquage des pièces ;

- contrôle visuel/tri/nettoyage et étiquetage des pièces ;

- conditionnement du véhicule visant la mise en route ;

- rédaction de fiches de démontage/gestion du stock.

B. - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1. Organisation de l'intervention :

- utilisation de la documentation technique ;

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

B.2. Gestion de l'intervention :

- contrôle des informations administratives portant sur les véhicules ;

- encadrement d'une équipe.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- participation à la vente de PR, au comptoir et à distance ;

- mise en route du véhicule ;

- détermination de la destination finale du véhicule.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.04 de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :

- bac professionnel préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 9) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- agent de sécurité qualité en démontage automobile (fiche H-4).

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

H-4 AGENT DE SÉCURITÉ QUALITÉ EN DÉMONTAGE AUTOMOBILE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Agent de sécurité qualité en démontage automobile.

2. Secteur d'activité :

37-1Z.

3. Objet de la qualification :

L'agent de sécurité en démontage 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.

4. 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.

L'agent de sécurité en démontage 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.

5. Extensions possibles dans la qualification :

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.04 de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :

- brevet de technicien supérieur ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 20) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- gestionnaire (fiche Z-7), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise ;

- cadre expert (fiche Z-9), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise.

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

I-1 OPERATEUR(TRICE) STATION-SERVICE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Opérateur (trice) station service.

2. Secteur d'activité (à compléter) :

50-1Z / 50-2Z / 50-5Z.

3. Objet de la qualification :

L'opérateur station service assure les interventions d'entretien périodique des véhicules ainsi que les dépannages simples. Il participe à la commercialisation des carburants, accessoires et produits distribués en station service.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive relevant de l'entretien courant et périodique des véhicules ;

- pose d'accessoires sur véhicules pré-équipés ;

- entretien de la station (pistes, postes d'encaissement...) ;

- jaugeage des cuves, réception et contrôle des livraisons de carburants ;

- réception et contrôle des produits/réassortiment des rayons " boutique " et lieux de vente ;

- participation aux inventaires ;

- utilisation de la documentation technique ;

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

B. - Activités de service :

- accueil et conseil à la clientèle ;

- vente de produits et accessoires ;

- propositions de forfaits ;

- établissement de factures/encaissement ;

- réalisation de ventes additionnelles.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- gestion de stocks ;

- suivi de la maintenance des équipements de la station ;

- surveillance des installations de sécurité.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :

- CAP ou BEP ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 3) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- chef de station (fiche I-2).

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

I-2 CHEF DE STATION

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Chef de station.

2. Secteurs d'activité :

50-5Z / 50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

Le chef de station assure les activités concourant à la commercialisation des carburants, accessoires et produits distribués en station service.

Il assure également l'encadrement du personnel de la station.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités relatives au management d'une station service :

- encadrement des employés de la station ;

- contribution à l'implantation des linéaires et des équipements ;

- appui aux employés de la station pour la réalisation de toutes activités techniques et commerciales ;

- tutorat de jeunes en formation alternée ;

- établissement de relations avec les fournisseurs, la clientèle ;

- établissement de tableaux de bord d'activité ;

- 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 oeuvre des démarches qualité en vigueur dans l'entreprise.

Le chef de station s'assure de l'application des règles, normes 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 sanitaires applicables aux produits alimentaires.

B. - Activités commerciales :

- accueil et conseil à la clientèle ;

- contrôle du prix des carburants dans la zone de chalandise ;

- vente de carburants, accessoires et produits :

- facturation/encaissement ;

- mise en oeuvre d'actions promotionnelles ;

- règlement d'éventuels litiges.

C. - Activités de gestion et d'organisation :

- réception et contrôle des livraisons en carburant ;

- commandes/réception de produits et accessoires :

- réassortiment des linéaires ;

- établissement/transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial ;

- réalisation des inventaires ;

- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.

5. Extensions possibles de la qualification :

- suivi de la maintenance des équipements de la station.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile ou de la distribution :

- brevet de technicien ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 20) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- gestionnaire (fiche Z-7), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise ;

- cadre technique (fiche Z-8), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

J-1 AGENT D'OPÉRATIONS LOCATION

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Agent d'opérations location.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 71-1Z / 71-2A.

3. Objet de la qualification :

L'agent d'opérations location réalise les activités visant la location de véhicules auprès de la clientèle.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités de service :

Activités concourant à la location de véhicules :

- accueil de la clientèle (au comptoir/par téléphone...) ;

- conseil portant sur les produits et services proposés par l'entreprise ;

- vente de produits et services ;

- livraison et reprise des véhicules ;

- facturation/encaissement ;

- vérification du véhicule (départ et retour).

B. - Activités de gestion administrative ;

- établissement et suivi des contrats de location ;

- enregistrement/modification ou annulation des réservations ;

- établissement, transmission et classement de tous documents internes, administratifs et comptables ;

- classement et mise à jour de la documentation professionnelle ;

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

5. Extensions possibles dans la qualification :

- établissement de rapports d'activité (suivi des mouvements de voiture, état du parc ..).

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.04 de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants correspondant à l'objet de la qualification :

- CAP ou BEP ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 3) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- chef d'agence de location (fiche J-2).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

J-2 CHEF D'AGENCE DE LOCATION

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Chef d'agence de location

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 71-1Z / 71-2A.

3. Objet de la qualification :

Le chef d'agence assure les activités concourant à la gestion économique, organisationnelle et humaine d'une agence de location.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités relatives au management d'une station de location de véhicules :

- encadrement des salariés de la station ;

- appui aux salariés de la station pour la réalisation de toutes activités techniques et commerciales... ;

- établissement de relations avec la clientèle ;

- contribution à l'agencement de la station ;

- établissement de tableaux de bord relatifs à l'activité de la station ;

- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement de la station ;

- classement/mise à jour de la documentation professionnelle.

Le chef d'agence de location s'assure de l'application des règles, normes des procédures qui régissent l'activité du centre, ainsi que de l'application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité.

B. - Activités commerciales :

- accueil et conseil à la clientèle ;

- mise en oeuvre d'actions promotionnelles ;

- règlement d'éventuels litiges (dans le cadre des directives reçues).

C. - Activités de gestion et d'organisation :

- suivi de la flotte de véhicules ;

- établissement/transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- coordination de l'exploitation de plusieurs sites ;

- participation au développement commercial local.

6. Classement :

- 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants correspondant à l'objet de la qualification :

- brevet de technicien supérieur ou titre ou diplôme de niveau équivalent ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 20) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- gestionnaire (fiche Z-7), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise ;

- cadre technique (fiche Z-8), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

K-1 ENSEIGNANT DE LA CONDUITE AUTOMOBILE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Enseignant de la conduite automobile.

2. Secteurs d'activité :

80-4A.

3. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification enseigne les formations à la conduite sur véhicules de catégorie B ; il assure également une mission d'éducation à la sécurité routière.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités pédagogiques :

Réalisation d'actions de formation des conducteurs sur véhicules de catégorie B, en conformité avec le programme national de formation (PNF), comportant notamment les activités suivantes :

- évaluation amont des candidats ;

- réalisation de la formation, sur les plans théorique et pratique, dans un cadre individuel ou collectif ;

- encadrement des candidats aux examens du permis de conduire.

B. - Activités de gestion et d'organisation :

- planification des rendez-vous de formation ;

- planification des convocations aux examens ;

- établissement/transmission/classement de tous documents utiles ;

- maintenance des véhicules (contrôle visuel et suivi de l'entretien courant) ;

- actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique ;

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

La réalisation de l'activité suppose la capacité, en cas d'accident, à prendre toutes dispositions visant à assurer la sécurité des biens et des personnes.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- animation à la sécurité routière (dans le cadre scolaire/périscolaire, en entreprise ..) ;

- appui pédagogique aux enseignants débutants/tutorat des stagiaires ;

- réalisation de formations correspondant à la catégorie EB.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- par obtention d'un des diplômes suivants ;

- BEPECASER ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- enseignant de la conduite deux roues/enseignant de la conduite groupe lourd (fiche K-2) ;

- coordinateur d'enseignements auto (fiche K-3).

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

K-2 ENSEIGNANT DE LA CONDUITE DEUX ROUES ENSEIGNANT DE LA CONDUITE GROUPE LOURD

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :

Enseignant de la conduite deux roues.

Enseignant de la conduite groupe lourd.

2. Secteur d'activité :

80-4A.

3. Objet de la qualification :

Enseignant de la conduite deux roues :

Le titulaire de la qualification enseigne les formations à la conduite sur véhicules de catégorie B et/ou sur véhicules deux roues.

Enseignant de la conduite groupe lourd :

Le titulaire de la qualification enseigne les formations à la conduite sur véhicules de catégorie B et/ou sur véhicules poids lourds.

Dans les deux cas les enseignants assurent également une mission d'éducation à la sécurité routière.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités pédagogiques :

Réalisation d'actions de formation des conducteurs en relation avec le programme national de formation (P.N.F.), comportant notamment les activités suivantes :

- évaluation amont des candidats ;

- réalisation de la formation, sur les plans théorique et pratique, dans un cadre individuel ou collectif ;

- encadrement des candidats aux examens du permis de conduire.

B. - Activités de Gestion et d'organisation :

- planification des rendez-vous de formation ;

- planification des convocations aux examens ;

- établissement, transmission et classement de tous documents utiles ;

- maintenance des véhicules : contrôle visuel/suivi de l'entretien courant ;

- actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique ;

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

La réalisation de l'activité suppose la capacité, en cas d'accident, à prendre toutes dispositions visant à assurer la sécurité des biens et des personnes.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- animation à la sécurité routière (dans le cadre scolaire/périscolaire, en entreprise ..) ;

- appui pédagogique aux enseignants débutants/tutorat de stagiaires ;

- participation à la formation technique et pratique de BEPECASER.

Enseignant de la conduite groupe lourd :

- animation d'actions de formation professionnelle dans le domaine du transport.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- par obtention d'un des diplômes suivants :

- enseignant de la conduite deux roues : BEPECASER avec mention " deux roues " ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner ;

- enseignant de la conduite groupe lourd : BEPECASER avec mention " groupe lourd ", ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- formateur d'enseignants (fiche K-5) ;

- coordinateur d'enseignements deux roues ou groupe lourd (selon le cas) (fiche K-4).

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

K-3 COORDINATEUR D'ENSEIGNEMENTS AUTO

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Coordinateur d'enseignements auto.

2. Secteurs d'activité :

80-4A.

3. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification coordonne l'activité d'enseignants de la conduite.

Il enseigne les formations à la conduite sur véhicules de catégorie B ; il assure également une mission d'éducation à la sécurité routière.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités pédagogiques :

Réalisation d'actions de formation des conducteurs sur véhicules de catégorie B, en conformité avec le programme national de formation (PNF), comportant notamment les activités suivantes :

- évaluation amont des candidats ;

- réalisation de la formation, sur les plans théorique et pratique, dans un cadre individuel ou collectif ;

- animation d'actions de sensibilisation à la sécurité routière (dans le cadre scolaire/périscolaire/entreprise ..) ;

- encadrement des candidats aux examens du permis de conduire ;

- animation d'une ou plusieurs équipes d'enseignants à la conduite :

- appui pédagogique : le coordinateur s'assure de la conformité des méthodes utilisées par les enseignants ;

- appui aux enseignants débutants/tutorat de stagiaires.

B. - Activités de gestion et d'organisation :

- coordination de la planification des rendez-vous de formation ;

- coordination de la planification des convocations aux examens ;

- établissement, transmission et classement de tous documents utiles/mise à jour de données statistiques ;

- actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique ;

- contrôle de l'état et suivi de la maintenance du parc de véhicules ;

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

La réalisation de l'activité suppose la capacité, en cas d'incident, à prendre toutes dispositions visant à assurer la sécurité des biens et des personnes.

Le coordinateur a également pour mission de veiller à l'application de la réglementation professionnelle.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- création ou/et actualisation de programmes pédagogiques.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- par obtention d'un des diplômes suivants :

- BEPECASER ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner.

8. Possibilité d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- coordinateur d'enseignements deux roues ou groupe lourd (fiche K-4) ;

- formateur d'enseignants (fiche K-5).

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

K-4 COORDINATEUR D'ENSEIGNEMENTS MOTO COORDINATEUR D'ENSEIGNEMENTS GROUPE LOURD

En vigueur étendu

1. Dénominations de la qualification :

Coordinateur d'enseignements moto.

Coordinateur d'enseignements groupe lourd.

2. Secteurs d'activité :

80-4A.

3. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification coordonne l'activité d'enseignants à la conduite.

Il participe à la formation technique et pratique du BEPECASER ; il assure également une mission d'éducation à la sécurité routière.

Le coordinateur d'enseignements moto enseigne les formations à la conduite sur véhicules de catégories B, A et BSR.

Le coordinateur d'enseignements groupe lourd enseigne les formations à la conduite sur véhicules de catégorie B et/ou sur véhicules poids lourds.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités pédagogiques :

Réalisation d'actions de formation des conducteurs, en conformité avec le programme national de formation (PNF), comportant notamment les activités suivantes :

- évaluation amont des candidats ;

- réalisation de la formation, sur les plans théorique et pratique, dans un cadre individuel ou collectif ;

- animation d'actions de sensibilisation à la sécurité routière (dans le cadre scolaire/périscolaire/entreprise ..) ;

- encadrement des candidats aux examens du permis de conduire ;

- animation d'une ou plusieurs équipes d'enseignants à la conduite :

- appui pédagogique : le coordinateur s'assure de la conformité des méthodes utilisées par les enseignants ;

- appui aux enseignants débutants/tutorat de stagiaires.

B. - Activités de gestion et d'organisation :

- coordination de la planification des rendez-vous de formation ;

- coordination de la planification des convocations aux examens ;

- établissement/transmission et classement de tous documents utiles/mise à jour de données statistiques ;

- actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique ;

- contrôle de l'état et suivi de la maintenance du parc de véhicules et des équipements ;

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

La réalisation de l'activité suppose la capacité, en cas d'incident, à prendre toutes dispositions visant à assurer la sécurité des biens et des personnes.

Le coordinateur a également pour mission de veiller à l'application de la réglementation professionnelle.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- création ou/et actualisation de programmes pédagogiques.

Coordinateur d'enseignements groupe lourd :

- animation d'actions de formation professionnelle dans le domaine du transport.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- par obtention d'un des diplômes suivants :

- coordinateur pédagogique moto : BEPECASER avec mention deux roues ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner ;

- coordinateur pédagogique groupe lourd : BEPECASER avec mention groupe lourd ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- formateur d'enseignants (fiche K-5) ;

- directeur pédagogique (fiche K-6).

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

K-5 FORMATEUR D'ENSEIGNANTS

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Formateur d'enseignants.

2. Secteurs d'activité :

80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

Assurer les formations préparant à la qualification de la conduite.

Le formateur d'enseignants assure également des missions d'éducation à la sécurité routière.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités pédagogiques :

- réalisation d'actions de formation des conducteurs, en conformité avec le programme national de formation (PNF) ;

- préparation et mise en oeuvre des formations finalisées sur l'obtention du BEPECASER :

- réalisation de l'ensemble des séquences, théoriques et pratiques ;

- évaluation qualitative des actions dispensées ;

- création ou actualisation, mise en oeuvre et évaluation de programmes de formation.

B. - Activités de gestion et d'organisation :

- coordination de l'activité des enseignants de la conduite ou des coordinateurs d'enseignements ;

- gestion de l'ensemble des moyens nécessaires à l'exercice de l'activité ;

- établissement, transmission et classement de tous documents utiles ;

- actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique ;

- organisation et suivi des stages effectués par les candidats au BEPECASER ;

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

5. Extensions possibles dans la qualification :

- préparation aux mentions " deux roues " et " groupe lourd " ;

- animation de stages de capacité à la gestion d'école de conduite ;

- animation de stages de récupération de points.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3 B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- par obtention d'un des diplômes suivants :

- BAFM et BEPECASER ou diplôme équivalent avec autorisation d'enseigner.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- directeur pédagogique (fiche K-6).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

K-6 DIRECTEUR PÉDAGOGIQUE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Directeur pédagogique.

2. Secteurs d'activité :

80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification assure l'encadrement du personnel enseignant d'un centre de formation ou, le cas échéant, d'un établissement d'enseignement de la conduite.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités pédagogiques :

- encadrement des formations :

- appui pédagogique/coordination de l'activité des enseignants, des coordinateurs et des formateurs d'enseignants ;

- évaluation des formations dispensées/contrôle de conformité ;

- création ou actualisation, pilotage et évaluation de programmes de formation ;

- animation de formations spécifiques et réalisation de toutes missions d'éducation à la sécurité routière.

B. - Activités de gestion et d'organisation :

- définition et suivi du plan de formation des collaborateurs ;

- organisation et suivi de la formation des candidats au BEPECASER, aux mentions " deux roues " et " groupe lourd " ;

- établissement, transmission et classement de tous documents utiles ;

- organisation, actualisation et classement de la documentation pédagogique ;

- contribution à la définition/application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- animation de stages de capacité à la gestion d'école de conduite ;

- animation de stages de récupération de points.

(Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.)

6. Classement :

- cadres, niveau I, sur degrés A, B ou C ;

- degrés d'expérience accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- par obtention d'un des diplômes suivants :

- BEPECASER ou diplôme équivalent avec mentions " deux roues " et/ou " groupe lourd ", et autorisation d'enseigner,

ou

- BAFM et BEPECASER ou diplôme équivalent avec mentions " deux roues " et/ou " groupe lourd ", et autorisation d'enseigner.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- cadre, niveau II ou III, sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

L-1 AGENT D'EXPLOITATION DE STATIONNEMENT

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Agent d'exploitation de stationnement.

Prestation de services spécifiques.

2. Secteur d'activité :

63-2A.

3. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification participe à l'exploitation des activités de stationnement.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités commerciales :

- accueil, information et assistance à la clientèle ;

- établissement de factures/encaissement ;

- participation aux actions de promotion commerciale ;

- création d'opérations de lavage de véhicules/de station-service.

B. - Activités relatives à l'exploitation du stationnement :

- surveillance de l'ouvrage ;

- contrôle du bon fonctionnement des équipements de sécurité, d'encaissement ou/et de collecte :

- approvisionnement des équipements ;

- réalisation d'activités de maintenance d'un premier niveau de complexité ;

- participation à l'entretien et au nettoyage de l'ouvrage ;

- réalisation de toutes activités administratives utiles ;

- application des procédures de sécurité et de qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :

(à compléter).

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- agent responsable de stationnement (fiche L-2).

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

L-2 AGENT RESPONSABLE DE STATIONNEMENT

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Agent responsable de stationnement.

2. Secteur d'activité :

63-2A.

3. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification assure la responsabilité de l'exploitation d'un site de stationnement.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités commerciales :

- accueil, information et assistance à la clientèle ;

- contribution à la mise en oeuvre d'actions commerciales ;

- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues).

B. - Activités de gestion, d'organisation et de management :

- encadrement des employés ;

- organisation, contrôle et participation à l'ensemble des activités nécessaires à l'exploitation ;

- suivi de la maintenance des équipements ;

- établissement de tableaux de bord relatifs à l'activité ;

- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables ;

- établissement/transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial ;

- application des procédures de sécurité et de qualité en vigueur dans l'entreprise.

L'agent responsable du stationnement s'assure de l'application des règles, normes et procédures qui régissent l'activité du site.

Il s'assure également de l'application des démarches qualité, des règles de droit du travail, d'hygiène et de sécurité des biens et des personnes.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- coordination de l'exploitation de plusieurs sites ou activités.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- gestionnaire (fiche Z-7), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

M-1 EMPLOYÉ(E) ADMINISTRATIF(VE)

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Employé(e) administratif(ve).

2. Secteurs d'activité :

34-2A / 37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

L'employé(e) administratif(ve) réalise toutes activités courantes d'un secrétariat.

4. Contenu de la qualification :

- accueil de la clientèle, des fournisseurs/tenue du standard téléphonique ;

- réalisation d'activités de secrétariat :

- tenue de planning/prise de rendez-vous ;

- frappe de documents/de courriers/enregistrement de données ;

- classement et archivage ;

- facturation/encaissement ;

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

5. Extensions possibles dans la qualification :

- vente de prestations, produits et accessoires ;

- réalisation d'opérations comptables courantes.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine du secrétariat ou de la comptabilité :

- CAP ou BEP ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 3) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- secrétaire (fiche M-2),

- secrétaire confirmé(e) (fiche M-3).

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

M-2 SECRÉTAIRE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Secrétaire.

2. Secteurs d'activité :

34-2A / 37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

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

4. Contenu de la qualification :

- accueil de la clientèle/des fournisseurs/tenue du standard téléphonique ;

- réalisation d'activités de secrétariat :

- tenue de planning/prise de rendez-vous ;

- frappe de documents/de courriers/enregistrement de données ;

- classement/archivage ;

- facturation/encaissement ;

- gestion et suivi de dossiers spécifiques à un secteur d'activité : vente de véhicules/après-vente/marketing ;

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

5. Extensions possibles dans la qualification :

- enregistrement et traitement d'opérations comptables ;

- vente de prestations, produits et accessoires ;

- gestion de plusieurs ou de l'ensemble des dossiers spécifiques aux secteurs d'activité de l'entreprise.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine du secrétariat ou de la comptabilité :

- CAP ou BEP, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;

- bac professionnel préparé sous statut scolaire ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 6) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- secrétaire confirmée (fiche M-3) ;

- assistant(e) de direction/chef de groupe administratif (fiche M-4).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

M-3 SECRÉTAIRE CONFIRMÉ(E)

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Secrétaire confirmé(e).

2. Secteurs d'activité :

34-2A / 37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

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

4. Contenu de la qualification :

- accueil de la clientèle/des fournisseurs ;

- réalisation d'activités de secrétariat :

- tenue de planning/prise de rendez-vous ;

- frappe de documents/de courriers/enregistrement de données, classement/archivage ;

- vente de prestations, de produits et accessoires ;

- facturation/encaissement ;

- gestion et suivi d'une partie ou de l'ensemble des dossiers spécifiques aux secteurs d'activité de l'entreprise :
après-vente/vente/marketing ;

- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise ;

- enregistrement et traitement d'opérations comptables.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- établissement des déclarations sociales et fiscales/des fiches de paie ;

- appui aux collaborateurs du service/tutorat de jeunes en formation alternée.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes CQP suivants, dans le domaine du secrétariat ou de la comptabilité :

- bac professionnel préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 9) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- assistant(e) de direction/chef de groupe administratif (fiche M-4).

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

M-4 ASSISTANT(E) DE DIRECTION CHEF DE GROUPE ADMINISTRATIF

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :

Assistant(e) de direction.

Chef de groupe administratif.

2. Secteurs d'activité :

34-2A / 37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

L'assistant(e) de direction organise et coordonne, pour un supérieur hiérarchique, la transmission et la rédaction des informations du service. Il (elle) assure également l'ensemble des activités d'un secrétariat.

Le (la) chef de groupe administratif coordonne l'activité d'une équipe secrétariat.

4. Contenu de la qualification :

A. - Particularités : assistant(e) de direction :

- tenue d'un secrétariat de direction ;

- accueil de la clientèle/des fournisseurs ;

- réception du courrier, d'appels téléphoniques, filtrage et diffusion ;

- tenue de planning/prise de rendez-vous/organisation de déplacements, de réunions, etc. ;

- rédaction et frappe de documents/de courriers/de notes à caractère éventuellement confidentiel ;

- réception/exploitation/transmission d'informations à l'attention d'un hiérarchique, d'un ou plusieurs service(s), de collaborateur(s)... ;

- classement/archivage de documents ;

- appui aux collaborateurs du service/tutorat de jeunes en formation alternée ;

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

B. - Particularités : chef de groupe :

En relais du responsable hiérarchique, le chef de groupe administratif réalise les activités suivantes :

- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs ;

- participation au recrutement/à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- participation à la gestion du personnel (congés, absences...).

6. 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 5,

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3 B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine des sciences et techniques tertiaires :

- brevet de technicien supérieur ou titre ou diplôme de niveau équivalent ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 20) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- gestionnaire (fiche Z-7), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

N-1 EMPLOYÉ(E) DE COMPTABILITÉ

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Employé(e) de comptabilité.

2. Secteurs d'activité :

34-2A / 37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

L'employé(e) de comptabilité réalise les opérations comptables de base.

4. Contenu de la qualification :

- tenue de comptes clients/fournisseurs ;

- rapprochements bancaires et comptables, remises en banque ;

- facturation, encaissements, relances clients selon procédures pré-établies ;

- passation d'écritures élaborées par les comptables ;

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

5. Extensions possibles dans la qualification :

- secrétariat (accueil clientèle et fournisseurs/frappe de courrier ..).

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la comptabilité ou du secrétariat :

- CAP ou BEP ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 3) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- comptable (fiche N-2) ;

- comptable confirmé(e) (fiche N-3).

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

N-2 COMPTABLE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Comptable.

2. Secteurs d'activité :

34-2A / 37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

Le comptable réalise l'ensemble des opérations de comptabilité courante. Il effectue en particulier le suivi des comptes spécifiques (clients, fournisseurs, banques ..).

4. Contenu de la qualification :

- codification, saisie et classement de divers documents ;

- saisie et règlement de factures fournisseurs :

- suivi des comptes fournisseurs ;

- suivi de la trésorerie/rapprochement bancaire/remise en banque ;

- suivi des comptes clients :

- relances clients ;

- facturation/encaissement ;

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

5. Extensions possibles dans la qualification :

- secrétariat (accueil clientèle et fournisseurs/frappe de documents et courriers/classement/gestion de dossiers spécifiques, etc.).

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaines de la comptabilité ou du secrétariat :

- CAP ou BEP ou CQP (échelon 3), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;

- bac professionnel préparé sous statut scolaire ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 6) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- comptable confirmé (fiche N-3) ;

- chef de groupe comptabilité (fiche N-4).

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

N-3 COMPTABLE CONFIRMÉ(E)

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Comptable confirmé(e).

2. Secteurs d'activité :

34-2A / 37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

Le (la) comptable confirmé(e) enregistre et traite l'ensemble des opérations comptables de l'entreprise.

4. Contenu de la qualification :

- codification, saisie et classement de divers documents ;

- saisie et règlement de factures fournisseurs :

- suivi des comptes fournisseurs et des litiges ;

- suivi de la trésorerie/rapprochement bancaire/remise en banque ;

- suivi des comptes clients :

- relances clients et suivi des procédures de recouvrement ;

- facturation/encaissement ;

- établissement des déclarations sociales et fiscales/des fiches de paie ;

- établissement de tableaux de bord comptables ;

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

5. Extensions possibles dans la qualification :

- appui aux collaborateurs du service/tutorat de jeunes en formation alternée ;

- préparation du bilan/préparation et suivi du budget ;

- secrétariat (accueil clientèle et fournisseurs/frappe de courriers/classement/gestion de dossiers spécifiques ..).

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la comptabilité :

- bac professionnel préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 9) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution Professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications ou la fonction de :

- chef de groupe comptabilité (fiche N-4) ;

- gestionnaire de comptabilité (fiche N-5).

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

N-4 CHEF DE GROUPE DE COMPTABILITÉ

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Chef de groupe de comptabilité.

2. Secteurs d'activité :

34-2A / 37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-5Z (?) / 52-4W / 63-2A / 71-1Z / 71-2A (?) / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C (?).

3. Objet de la qualification :

Le chef de groupe de comptabilité enregistre et traite l'ensemble des opérations comptables de l'entreprise.

Par ailleurs, il encadre une ou plusieurs équipes de collaborateurs.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- codification, saisie et classement de divers documents ;

- saisie et règlement de factures fournisseurs :

- suivi des comptes fournisseurs et des litiges ;

- suivi de la trésorerie/rapprochement bancaire/remise en banque ;

- suivi des comptes clients :

- relances clients et suivi des procédures de recouvrement ;

- facturation/encaissement ;

- établissement des déclarations sociales et fiscales/des fiches de paie ;

- élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables ;

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

B. - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :

- animation de l'équipe/affectation, suivi et contrôle des activités ;

- appui technique aux collaborateurs du service/tutorat de jeunes en formation alternée ;

- participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- contribution à la préparation du budget prévisionnel ;

- appui à la préparation des documents comptables : bilan, compte de résultats.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la comptabilité :

- brevet de technicien supérieur ou titre ou diplôme de niveau équivalent ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 20) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- gestionnaire de comptabilité (fiche N-5) ;

- chef de comptabilité (fiche N-6).

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

N-5 GESTIONNAIRE DE COMPTABILITÉ

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Gestionnaire de comptabilité.

2. Secteurs d'activité :

34-2A / 37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-IZ / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

En appui d'un responsable hiérarchique, le gestionnaire de comptabilité assure la réalisation et le contrôle de l'ensemble des activités de comptabilité : de l'élaboration et du suivi du budget à l'établissement des documents comptables.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

Le gestionnaire administratif et comptable réalise et/ou coordonne les activités suivantes :

- enregistrement des opérations comptables ;

- gestion de la trésorerie ;

- préparation et suivi du budget prévisionnel ;

- élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables ;

- gestion de la paie/établissement des déclarations sociales et fiscales ;

- préparation des documents comptables : bilan/compte de résultats.

Le gestionnaire de comptabilité s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de comptabilité, de fiscalité et d'obligations sociales.

B. - Activités assurées en appui du responsable hiérarchique :

- participation à l'organisation du service comptable ;

- animation ou encadrement de(s) équipe(s) de collaborateurs :

- répartition des activités, suivi et contrôle des résultats ;

- participation au recrutement/à la définition et au suivi du plan de formation/tutorat de jeunes en formation alternée ;

- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- contribution aux activités de gestion financière (négociations d'emprunts/placements financiers, etc.) ;

- organisation, suivi et contrôle des activités administratives et de secrétariat.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la comptabilité :

- brevet de technicien supérieur ou titre ou diplôme de niveau équivalent ou CQP (échelon 20), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 23) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- chef de comptabilité (fiche N-6) ;

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

N-6 CHEF DE COMPTABILITÉ

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Chef de comptabilité.

2. Secteurs d'activité (à compléter) :

34-2A / 37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

Le chef de comptabilité assure la responsabilité de la réalisation de l'ensemble des opérations comptables : de l'élaboration et du suivi du budget à l'établissement des documents comptables.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités relatives au management d'un service de comptabilité :

- encadrement des collaborateurs ;

- participation au recrutement/aux modalités de rémunération/à la définition et au suivi du plan de formation/au suivi de l'évolution des carrières/au tutorat de jeunes en formation alternée, etc. ;

- organisation de l'activité du service comptable,

- répartition des activités/suivi et contrôle des résultats ..,

- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.

B. - Activités techniques :

Le chef comptable réalise ou assure la responsabilité des activités suivantes :

- enregistrement des opérations comptables ;

- gestion de la trésorerie ;

- préparation et suivi du budget prévisionnel ;

- établissement des documents comptables : bilan/compte de résultat ;

- élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables ;

- gestion de la paie/établissement des déclarations sociales et fiscales.

Le chef de comptabilité s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de comptabilité, de fiscalité et de droit social.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :

- cadres : niveau III, sur degrés A, B ou C ;

- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes suivants, dans le domaine des techniques comptables :

- licence ou titre ou diplôme de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4,

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- " cadre dirigeant " (fiche Z-11), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise (par exemple, " responsable administratif et financier ").

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

Z-1 OPÉRATEUR

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Opérateur.

2. Secteurs d'activité :

34-2A / 37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

L'opérateur assure la réalisation d'activités de difficulté moyenne dans sa spécialité.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- exécution d'activités nécessitant des connaissances de niveau CAP dans sa spécialité ;

- elles peuvent nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés ;

- elles sont réalisées dans le cadre de procédures pré-établies.

B. - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :

- accueil clients si l'activité place l'opérateur en contact clientèle ;

- utilisation de la documentation technique ;

- agencement du poste de travail ;

- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise ;

- établissement des documents de suivi et de contrôle des opérations réalisées.

5. Extensions possibles dans la qualification :

En fonction des diverses situations pouvant conduire à la réalisation d'activités complémentaires au contenu principal.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou titre suivants, correspondant au domaine d'activité :

- CAP ou BEP ou titre de niveau équivalent ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- opérateur spécialiste (fiche Z-2).

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

Z-2 OPÉRATEUR SPÉCIALISTE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Opérateur spécialiste.

2. Secteurs d'activité :

34-2A / 37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

L'opérateur spécialiste assure la réalisation d'activités de difficulté complexe dans sa spécialité.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

Exécution d'activités nécessitant des connaissances approfondies et de l'expérience dans la pratique de la spécialité.

Elles nécessitent habituellement l'utilisation d'équipements techniques et peuvent impliquer un diagnostic préalable.

B. - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :

- établissements de contacts clientèle liés à la spécialité ;

- utilisation de la documentation technique ;

- agencement du poste de travail ;

- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise ;

- établissement des documents administratifs relatifs à la tâche engagée.

5. Extensions possibles dans la qualification :

En fonction des diverses situations pouvant conduire à la réalisation d'activités complémentaires au contenu principal.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou titre suivants, correspondant au domaine d'activité :

- CAP ou BEP ou titre de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;

- bac professionnel, préparé sous statut scolaire ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- opérateur confirmé (fiche Z-3).

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

Z-3 OPÉRATEUR CONFIRMÉ

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Opérateur confirmé.

2. Secteurs d'activité :

34-2A / 37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

L'opérateur confirmé assure la réalisation d'activités de difficulté complexe dont la résolution implique une grande compétence dans la spécialité mais également des connaissances approfondies dans les spécialités voisines.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

Exécution de tâches nécessitant des connaissances de niveau bac professionnel ou brevet de maîtrise dans la spécialité.

B. - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :

- établissement de contacts clientèle liés à la spécialité ;

- utilisation, mise à jour et classement de la documentation technique ;

- agencement du poste de travail ;

- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise ;

- établissement de documents administratifs, techniques et commerciaux relatifs à l'activité.

5. Extensions possibles dans la qualification :

En fonction des diverses situations pouvant conduire à :

- des activités complémentaires au contenu principal ;

- le tutorat de jeunes en formation alternée ;

- l'appui technique aux salariés dans sa spécialité.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou titre suivants, correspondant au domaine d'activité :

- bac professionnel ou titre de niveau équivalent, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- technicien expert (fiche Z-4).

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

Z-4 TECHNICIEN EXPERT

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Technicien expert.

2. Secteurs d'activité :

34-2A / 37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

Le technicien expert réalise toutes activités complexes relevant de sa spécialité : technique, administrative ou commerciale.

Il assure la fonction de référent dans cette spécialité, en particulier par la réalisation de missions d'appui et de formation auprès des professionnels de l'entreprise, ou externes à l'entreprise.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- toutes activités dans sa spécialité, en particulier dans les domaines complexes ou nouveaux en relation éventuelle avec les services spécialisés des fabricants, constructeurs, réseaux ou chaînes.

La réalisation de ces opérations requiert la maîtrise des procédures et l'identification de démarches se rapportant à :

- l'établissement de diagnostics et d'analyses ;

- la mise en oeuvre de contrôles et vérifications ;

- la réalisation d'essais, de simulations ;

- la proposition et la mise en oeuvre de solutions adaptées.

Elles impliquent la maîtrise des équipements nécessaires, y compris dans le cadre d'interventions à distance.

B. - Activités d'organisation. de gestion et de formation :

B.1. Organisation :

- planification de l'activité ;

- en relation avec les services des constructeurs, réseaux, chaînes, fournisseurs :

- réception/transmission d'informations à caractère technique, administratif ou commercial ;

- mise à jour et classement de la documentation technique ;

- agencement et entretien du poste de travail ;

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

B.2. Gestion :

- conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle ;

- établissement de tout document utile ;

- établissement de devis ;

- établissement de relations avec la clientèle, à caractère technique et/ou commercial.

B.3. Formation :

- réalisation d'actions de formation/appui technique à l'attention des collaborateurs de l'entreprise ou des personnels externes ;

- participation à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise ;

- tutorat de jeunes en formation alternée.

5. Extensions possibles dans la qualification :

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

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification :
12.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes, titre ou CQP suivants, correspondant au domaine d'activité :

- bac professionnel ou titre, ou diplôme de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- coordinateur (fiche Z-5).

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

Z-5 COORDINATEUR

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Coordinateur.

2. Secteurs d'activité :

34-2A / 37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

Le coordinateur assure :

- l'animation d'une équipe de salariés, classés en échelons 1 et/ou 2 ;

- la réalisation d'activités techniques, commerciales ou/et administratives liées à cette coordination ;

- l'application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise, ainsi que le respect des règles d'hygiène et sécurité.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités d'encadrement :

Dans cette situation, le coordinateur anime une équipe de salariés échelons 1 et/ou 2 assurant un ensemble de tâches simples et répétitives faisant appel à des connaissances ne nécessitant pas un apprentissage de plus d'une journée.

B. - Activités techniques :

Le coordinateur maîtrise les différents aspects techniques, commerciaux et administratifs d'une activité exercée souvent dans une petite unité, une implantation décentralisée ou un site annexe dont il assure le contrôle ordinaire, seul ou en assistant un responsable hiérarchique.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- coordination et contrôle de salariés échelons 3, 4 et 5 ;

- participation à la gestion du personnel de l'équipe (absences, congés ..) ;

- suivi de relations avec clients ou fournisseurs de l'entreprise dans le cadre de son activité.

6. Classement :

- maîtrise ; échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 17 ;

- échelons majorés accessibles : 18 / 19 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- chef d'équipe/chef de groupe (fiche Z-6) ;

- gestionnaire (fiche Z-7).

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

Z-6 CHEF D'ÉQUIPE CHEF DE GROUPE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :

Chef d'équipe.

Chef de groupe.

2. Secteurs d'activité :

34-2A / 37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

Le chef d'équipe ou de groupe assure la coordination de l'activité d'une équipe de collaborateurs.

Il effectue également la réalisation de toutes activités, notamment complexes, spécifiques à son domaine de compétences.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- réalisation de toutes activités, à caractère technique et/ou commercial et/ou de gestion spécifique au domaine de compétences ;

- établissement et actualisation de tableaux de bord d'activité ;

- réalisation et/ou encadrement des activités administratives et/ou comptables spécifiques au domaine de compétences ;

- mise à jour et classement de la documentation technique ou commerciale ;

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

B. - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :

- animation de l'équipe/affectation, suivi et contrôle des activités ;

- appui technique aux collaborateurs/tutorat de jeunes en formation alternée ;

- participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Définies par l'entreprise en fonction des caractéristiques de son activité et de son mode d'organisation du travail.

6. 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 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3 B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou titre suivants, correspondant au domaine d'activité :

- brevet de technicien supérieur ou titre ou diplôme de niveau équivalent ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- gestionnaire (fiche Z-7).

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

Z-7 GESTIONNAIRE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Gestionnaire.

2. Secteurs d'activité :

34-2A / 37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

Le gestionnaire assure la réalisation de deux types d'activités, qui se répartissent différemment selon la taille et l'organisation de l'entreprise :

- les activités d'organisation et de gestion d'un secteur ou d'un service de l'entreprise ;

- en appui d'un responsable hiérarchique, ou du chef d'entreprise, il participe également à l'encadrement d'équipe(s) de collaborateurs.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités relatives à la gestion et à l'organisation d'un secteur ou d'un service de l'entreprise :

- réalisation de toutes activités, à caractère technique et/ou commercial et/ou de gestion administrative et financière, spécifique au domaine de compétences ;

- développement et/ou suivi de l'activité : collecte de données/établissement et actualisation de tableaux de bord d'activité ;

- réalisation et/ou encadrement des activités administratives et comptables spécifiques au domaine de compétences ;

- traitement des réclamations/contribution à la gestion des litiges ;

- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre des démarches qualité en vigueur dans l'entreprise ;

- mise à jour et classement de la documentation technique ou commerciale ;

- participation à la définition et à la mise en oeuvre d'actions promotionnelles.

B. - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :

- participation à l'organisation du service (ou du secteur) correspondant au domaine de compétences ;

- encadrement d'équipe(s) de collaborateur(s) :

- attestation, suivi et contrôle des activités ;

- appui technique aux collaborateurs du service/tutorat de jeunes en formation alternée ;

- participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs, à la gestion des parcours professionnels...

5. Extensions possibles dans la qualification :

- gestion de l'informatique interne.

6. Classement :

- maîtrise échelon correspondant au contenu de la qualification :
23 ;

- échelons majorés accessibles : 24 / 25 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou titre suivants, correspondant au domaine d'activité :

- brevet de technicien supérieur, ou titre ou diplôme de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers qualifications de :

- cadre technique (fiche Z-8),

- assistant du chef de service/cadre expert (fiche Z-9).

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

Z-8 CADRE TECHNIQUE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Cadre technique.

2. Secteurs d'activité :

34-2A / 37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

Le cadre technique exerce dans les domaines relevant de sa spécialité des responsabilités limitées, précisées par son responsable hiérarchique.

Il peut assister ce responsable dans ses fonctions de commandement.

4. Contenu de la qualification :

Les activités sont celles attribuées au cadre expert (voir fiche Z-9 assistant de chef de service - cadre expert) mais pour seulement certaines d'entre elles, et dans une moindre responsabilité, dans le cadre d'une " définition de fonction contractuelle ".

Cette qualification s'adresse généralement à de jeunes diplômés pendant dix-huit mois après un diplôme ouvrant droit à ce classement, ou à des salariés promus en position cadre.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :

- cadres : niveau I, sur degrés A, B ou C ;

- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de

sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou titre suivants, correspondant au domaine d'activité :

- licence ou titre ou diplôme de niveau équivalent ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la fonction de :

- adjoint au chef de service/cadre expert (fiche Z-9).

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

Z-9 CADRE EXPERT ADJOINT AU CHEF DE SERVICE

En vigueur étendu

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

Cadre expert.

Adjoint au chef de service.

2. Secteurs d'activité :

34-2A / 37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B /50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 81-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

L'adjoint au chef de service assure deux types d'activités qui se répartissent différemment selon la taille et l'organisation de l'entreprise, ce qui déterminera le choix de la dénomination :

- l'ensemble des activités concourant à la réalisation des objectifs du service, éventuellement sous l'autorité du chef d'entreprise lui-même ;

- en appui d'un responsable hiérarchique, la gestion et le suivi de la totalité ou d'une partie de l'activité du service, ainsi que l'animation de l'équipe qui y est affectée.

Le cadre-expert exerce dans les domaines techniques, administratifs, commerciaux ou humains des responsabilités dans le cadre de missions permanentes ou limitées, impliquant de fortes connaissances fondamentales, sans pour autant entraîner un commandement sur une équipe importante. Il peut être appelé à participer au Comité de Direction.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités relatives à l'objet même du service :

- toutes activités visant la réalisation des actes commerciaux et/ou administratifs qui contribuent à la performance du service et à la qualité des prestations.

B. - Activités assurées en appui de celles du responsable hiérarchique :

- appui aux membres du service dans leur activité ;

- tutorat de jeunes en formation alternée ;

- participation à la gestion des stocks ;

- participation à la mise en oeuvre et au suivi de plans d'actions ;

- participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs ;

- gestion des informations clients reçues sur Internet ;

- traitement des réclamations/gestion des litiges ;

- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :

- cadres : niveau II, sur degrés A, B ou C ;

- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou titre suivants, correspondant au domaine d'activité :

- licence ou titre ou diplôme de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- chef de service (fiche Z-10).

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

Z-10 CHEF DE SERVICE

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Chef de service.

2. Secteurs d'activité :

34-2A / 37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-IZ / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

Le chef de service assure, avec l'aide de collaborateurs, la responsabilité d'une activité spécifique de l'entreprise, ainsi que l'encadrement de(s) équipe(s) chargée(s) de la réalisation de cette activité.

4. Contenu de la qualification :

Ses activités sont définies par un cadre de niveau IV ou par le chef d'entreprise lui-même.

A. - Activités relatives au développement :

- développement de l'activité et de la productivité du service :

- élaboration et mise en oeuvre d'actions sur ces objectifs ;

- collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise.

B. - Activités relatives au management :

Toutes activités relatives à l'organisation et à l'animation de(s) équipe(s) :

- définition et suivi des objectifs des collaborateurs ;

- organisation fonctionnelle du service ;

- encadrement des collaborateurs : participation au recrutement/à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs/aux modalités de rémunération/au suivi de l'évolution des carrières/au tutorat de jeunes en formation alternée...

Le chef de service s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de qualité, de droit du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.

C. - Activités relatives à l'organisation et à la gestion :

- suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité ;

- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au service ;

- élaboration et suivi du budget ;

- participation à la gestion financière de l'activité ;

- établissement et suivi des relations avec les fournisseurs/les clients :

- négociation des conditions d'achat et de vente ;

- traitement des réclamations/gestion des litiges ;

- contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :

- cadres : niveau III, sur degrés A, B ou C ;

- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou titre suivants, correspondant au domaine d'activité :

- licence ou titre ou diplôme de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la fonction de :

- cadre dirigeant (fiche Z-11), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.

Transversale :

Voir Panorama.
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

Z-11 CADRE DIRIGEANT

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Cadre dirigeant.

Cette dénomination est obligatoirement accompagnée d'un intitulé d'emploi choisi par l'entreprise (ex. directeur commercial, directeur financier...).

2. Secteurs d'activité :

34-2A / 37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A 174-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

Le cadre dirigeant encadre un ensemble d'activités diversifiées. Il assure le management d'un ou plusieurs services importants, dans le cadre de l'entreprise elle-même, ou de plusieurs sites ou établissements.

Sa place dans la hiérarchie lui donne le commandement sur un ou plusieurs cadres dont il contrôle et oriente les activités.

4. Contenu de la qualification :

Activités relatives au management de l'entreprise :

- définition avec les dirigeants de l'entreprise, des objectifs généraux dans les domaines qui lui sont confiés par sa définition de fonction contractuelle ;

- définition des stratégies devant conduire à la réussite de ces objectifs ;

- attribution à chaque service ou site sous sa responsabilité, d'objectifs personnalisés et de plans d'actions ;

- animation et management de l'encadrement dans la réalisation et le suivi de leurs activités ;

- négociation avec les partenaires importants de l'entreprise ;

- représentation éventuelle de l'entreprise sur mandat précis, au sein des instances représentatives du personnel, comme dans les instances judiciaires, professionnelles ou locales.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :

- cadres : niveau IV, sur degrés A, B ou C ;

- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou titre suivants, correspondant au domaine d'activité :

- licence ou titre ou diplôme de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).
(1) Selon les conditions prévues par la convention collectives.

Agrément des actions de formation professionnelle continue et des primes de formation qualification Accord national paritaire du 21 mai 1996

CNPA ;

CSNESA ;

FFC ;

FNCAA ;

FNCRM ;

SNCTA ;

Les professionnels du pneu.

CFE-CGC ;

CFTC ;

CSNVA ;

FGMM-CFDT ;

FO.

En vigueur non étendu

Les organisations représentatives soussignées,

Vu l'article 1.22 de la convention collective des services de l'automobile du 15 janvier 1981, modifié par l'avenant n° 24 du 26 avril 1994 étendu ;

Vu l'article 2.05 de ladite convention collective, modifié par l'avenant n° 14 du 2 mai 1988 étendu ;

Vu l'accord du 30 juin 1988 étendu, conclu pour l'application de l'avenant n° 14 ;

Vu la délibération n° 91-01 de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Considérant la nécessité de renforcer la cohérence et l'efficacité du dispositif conventionnel d'agrément en raison du grand nombre et de la diversité des demandes ;

Constatant l'élan significatif donné à la politique de branche depuis plusieurs années dans le domaine de la formation, mais également conscientes de l'ampleur des efforts de qualification qui devront être poursuivis ;

Soucieuses dans cette perspective d'assurer une meilleure information des entreprises et des salariés sur les modalités et les conséquences des actions de formation professionnelle,

sont convenues de ce qui suit :

I. - AGRÉMENT PARITAIRE DES STAGES DE FORMATION PROFESSIONNELLE.

En vigueur non étendu

1. CONDITIONS DE L'AGREMENT

La commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle, ci-après dénommée "la commission", agrée les actions de formation professionnelle qu'elle considère comme présentant un intérêt reconnu pour la profession, cette condition étant appréciée en fonction de critères relatifs à la nature des actions, d'une part, et au dispensateur de la formation, d'autre part.

1.1. Conditions relatives aux actions de formation.

Types d'actions pouvant être agréées :

Il s'agit des actions de formation professionnelle continue visées à l'article L. 900-2 (1° à 6°) du code du travail, d'une durée d'au moins 8 heures, à l'exclusion de toute action de formation initiale, de formation en alternance, de bilan ou de vérification des compétences.

A ce titre, ne peuvent être agréées les actions de simple adaptation au poste de travail ou à un matériel, de même que les actions d'information, de sensibilisation ou de présentation d'un matériel, d'un produit ou d'une technique.

Les actions doivent être conçues en fonction d'objectifs professionnels, présenter un contenu précis, prévoir des méthodes et moyens pédagogiques adaptés et vérifiables.

Publics visés :

Sont prioritairement concernés les ouvriers et employés définis au chapitre III de la convention collective ; sont également éligibles à l'agrément les actions ouvertes au personnel d'encadrement, à l'exclusion de celles spécifiques aux dirigeants d'entreprise.

Nature des actions :

Qu'elles soient sanctionnées ou non par un des diplômes ou titres qualifiants visés à l'article 1.23 de la convention collective, les actions doivent avoir pour but la formation ou le perfectionnement professionnel dans les techniques de maintenance, commerciales, administratives ou de gestion appliquées aux métiers et services de l'automobile.

Le dispensateur de la formation devra justifier que l'action dont l'agrément est sollicité concerne ces techniques spécifiques ou, à défaut, qu'elle s'adresse exclusivement aux salariés d'entreprises des services de l'automobile.

Le visa paritaire pouvant être délivré à toute action ne remplissant pas les conditions prévues par le présent paragraphe n'a pas valeur d'agrément au titre du présent accord.

1.2. Conditions relatives au dispensateur de la formation

Seules peuvent être agréées des actions de formation dispensées par des organismes, des sociétés, des établissements ou des collectivités de toute nature, extérieurs à l'employeur des salariés qui en bénéficient.

Le dispensateur de la formation doit :

- justifier de sa capacité à mettre en oeuvre lui-même des actions conformes au paragraphe 1.1 tant sur les plans pédagogique et administratif que dans une dimension nationale ou régionale ;

- fournir copie du récépissé de la déclaration préalable d'existence, dans le cas où il y est assujetti ;

- s'engager préalablement et par écrit :

- à mentionner sur tous documents décrivant les actions dispensées, et pour chacun des stages agréés, la date et la durée de l'agrément ainsi que le nombre de points de formation-qualification dont il est assorti ;

- à délivrer aux salariés, à l'issue du stage, une attestation de suivi portant les mentions ci-dessus ;

- à établir et adresser à la commission, à l'expiration des agréments, un bilan dont le modèle est annexé au présent accord (annexe 3).

2. MODALITES DE L'AGREMENT

2.1. Demandes d'agrément

Les demandes doivent être adressées au secrétariat de la commission au plus tard le 31 octobre.

Les agréments délivrés par la commission, qui se réunit à cet effet au mois de décembre de chaque année, prennent effet le 1er janvier et expirent le 31 décembre de l'année qui suit.

Les dossiers parvenus hors délai, dès lors qu'ils concernent des stages programmés dans le courant du second semestre, pourront être examinés lors de la réunion de printemps ; les agréments délivrés à l'occasion de cette session intermédiaire prennent effet le 1er juillet et expirent le 31 décembre.

Chaque action de formation dont l'agrément est sollicité doit être décrite dans une " fiche de demande d'agrément " dont le modèle est annexé au présent accord (annexe I).

Lorsqu'une action de formation comporte deux ou plusieurs unités pédagogiques distinctes (modules), le dispensateur de la formation peut demander l'agrément spécifique de tout ou partie des modules qui ont, chacun, une durée d'au moins 8 heures. A défaut d'une telle demande, l'agrément ne peut être accordé que pour l'action de formation globale.

Les dispensateurs de formation sollicitant pour la première fois un ou plusieurs agréments doivent joindre à leur demande tous documents à leur convenance (historique, forme juridique, structures, moyens, ressources) permettant à la commission d'apprécier qu'ils remplissent les conditions posées par le paragraphe 1.2 du présent accord.

Conformément à l'article 1.22 b de la convention collective, l'association nationale pour la formation automobile (ANFA) est habilitée à donner un avis sur la conformité des demandes d'agrément aux dispositions du présent accord. A cet effet, les dossiers lui sont transmis par le secrétariat de la commission.

2.2. Renouvellement des agréments

Les agréments d'actions de formation qui expirent le 31 décembre peuvent être renouvelés pour l'année suivante, sur la demande du dispensateur de la formation, au vu du bilan (annexe III) que le secrétariat de la commission lui aura préalablement adressé à cet effet.

Une "fiche de modification" (annexe II) doit être jointe à ce bilan, pour chaque action dont une ou plusieurs caractéristiques - dénomination, référence, durée, contenu pédagogique, public visé... - sont modifiées.

II. - PRIMES DE FORMATION QUALIFICATION (PFQ).

En vigueur non étendu

Le présent accord précise les conditions d'attribution des points de formation-qualification et de la prime correspondante, mentionnées au point 2 de l'article 2.05 a de la convention collective.

Il est rappelé que l'employeur peut décider d'attribuer des points de formation-qualification, pour une durée limitée, à des salariés qui ont suivi des actions de formation interne ou externe non agréées ; dans ce cas, les conditions d'attribution et le montant des primes sont déterminés librement par l'employeur, qui ne demeure tenu qu'au respect de l'article 2.05 c relatif à la valeur du point et à l'adaptation du montant de la PFQ à l'horaire de travail.

Il est également rappelé que si, pendant une période de 24 mois, un salarié n'a pas bénéficié d'une action de formation, il peut faire une demande de stage dans sa filière professionnelle ; en cas de difficulté d'acceptation, l'employeur portera cette demande à l'ordre du jour de la réunion du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, afin de rechercher si une solution peut être trouvée dans l'intérêt du salarié.

1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE LA PFQ

1.1. Salariés bénéficiaires.

Une PFQ est obligatoirement versée par l'employeur aux salariés qui sont en position ouvrier ou employé à la date d'entrée en stage, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, dès lors que le stage ou le module considéré est agréé à cette même date.

Cette condition est nécessaire et suffisante. Ainsi, une prime sera due alors même que l'action de formation considérée ne serait plus agréée à la date de la fin du stage. De même, la prime correspondant à une action de formation agréée à la date de fin du stage ne sera pas due si ce stage n'était pas encore agréé à la date d'entrée en stage.

Les actions de formation de quelque nature que ce soit, suivies par un salarié formé en alternance, un apprenti ou un salarié en position maîtrise ou cadre, n'ouvrent pas droit à l'attribution d'une PFQ.

Lorsqu'un salarié n'a suivi qu'un ou plusieurs modules d'un stage agréé, le versement d'une prime de formation-qualification est subordonné à l'agrément spécifique du ou des modules considérés.

1.2. Suivi du stage.

Les conséquences de l'action de formation suivie par un salarié sur sa situation dans l'entreprise sont celles prévues par l'article 1.23 bis de la convention collective.

La condition de présence effective au stage, justifiée par l'attestation remise par l'organisme dispensateur, est suffisante pour ouvrir droit à la PFQ ; l'obtention ou non d'un diplôme ou d'un titre qualifiant à l'issue du stage agréé, ainsi que l'initiative du départ en stage et les modalités de financement de celui-ci ne sont pas des critères d'attribution de la prime.

2. MONTANT DE LA PFQ

La commission attribue à chaque stage et à chaque module qu'elle agrée un nombre de points de formation-qualification qui varie selon sa durée et sa technicité, selon le barème ci-après. Le classement en fonction de la technicité du stage est effectué sur proposition du dispensateur de la formation et après consultation de l'Association nationale pour la formation automobile (ANFA).

La lettre de notification d'agrément adressée au dispensateur de la formation mentionne le nombre de points attribué par la commission.

DUREE DU STAGE	TECHNICITE				
(en heures)	A	B	C	D	E
de 8 à 16	4	5	6	7	8
de 17 à 40	8	9	10	11	12
de 41 à 160	12	14	16	20	24
plus de 160	16	20	24	28	32

Le montant de la PFQ pour 169 heures est égal au nombre de points de formation-qualification acquis par le salarié, multiplié par la valeur du point déterminée par la commission paritaire nationale à l'occasion des négociations sur les salaires minima.

Lorsque l'horaire de travail effectif est supérieur à la durée légale du travail, le montant de la PFQ supporte les majorations pour heures supplémentaires ; de même, lorsqu'il est inférieur, il est calculé au prorata du temps de travail effectué.

3. VERSEMENT DE LA PFQ

3.1. Versements mensuels successifs.

La PFQ qui s'attache aux stages ou aux modules n'excédant pas 40 heures et entièrement suivis entre le 1er et le 15 du même mois est versée pour la première fois avec le salaire de ce mois. Dans les autres cas, elle est versée dès le mois qui suit celui au cours duquel le stage (ou, le cas échéant, le dernier module du stage) s'est achevé.

Elle est ensuite versée mois par mois, tant que le salarié conserve le classement hiérarchique qui était le sien au moment du départ en stage. Sous cette réserve, le salarié qui est amené à suivre successivement plusieurs stages au cours de sa carrière dans l'entreprise voit sa prime augmentée en fonction du nombre de points accumulés à ce titre.

La valeur du point de formation-qualification à prendre en considération est celle en vigueur au moment du versement de la prime. Le montant de la PFQ doit donc être révisé chaque fois que la valeur du point est revalorisée par accord national.

La PFQ s'ajoute au salaire de base et doit figurer à part sur le bulletin de salaire.

3.2. Promotion du salarié.

En cas de promotion du salarié sur un coefficient de classement supérieur, ou d'accès à la position maîtrise ou cadre, la PFQ est transférée dans le salaire de base qui s'en trouve augmenté d'autant. Ce nouveau salaire de base doit être au moins égal au minimum conventionnel garanti du nouveau coefficient ou, selon le cas, de l'indice de classement attribué à l'intéressé ; à défaut, le salaire de base doit être complété à hauteur de ce minimum.

Lorsque la promotion est consécutive à l'obtention d'un titre ou d'un diplôme qualifiant, par le jeu de la garantie minimale de classement visée à l'article 1.23 a de la convention collective, il doit être tenu compte des points de formation-qualification acquis à l'issue du stage agréé sanctionné par ce titre ou diplôme avant de procéder au transfert indiqué à l'alinéa précédent.

Le salarié qui suit un stage agréé postérieurement à sa promotion sur un coefficient de classement supérieur acquiert de nouveau des points de formation-qualification dans les conditions énoncées au paragraphe 3.1. En revanche, le salarié qui suit un stage agréé postérieurement à son accession en position maîtrise ou cadre ne peut acquérir de points de formation-qualification, la PFQ étant réservée aux seuls ouvriers et employés.

III. - APPLICATION DE L'ACCORD.

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord relatives aux conditions et modalités d'agrément des actions de formation professionnelle abrogent la délibération n° 91-01 visée au préambule ; elles entrent en vigueur dès la date de son dépôt, qui sera effectué conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les dispositions du présent accord relatives aux primes de formation-qualification abrogent l'accord du 30 juin 1988 visé au préambule ; elles entrent en vigueur le 1er juillet 1996.

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre des articles L. 133-8 et suivants du code du travail, à effectuer dans les meilleurs délais les démarches en vue d'obtenir l'extension du présent accord.

Annexe I.- FICHE DE DEMANDE D'AGRÉMENT pour l'action de formation intitulée : (Notes explicatives au verso)

En vigueur non étendu

DISPENSATEUR DE FORMATION :

N° d'agrément :

CLASSIFICATION DU STAGE (1) :

RÉFÉRENCE (2)

DURÉE (3) :

TECHNICITÉ (4)

A B C D E

PFQ (4) :

PUBLIC VISÉ :

PRIX (H.T.)

OBJECTIFS DE FORMATION ET MODALITÉS (5) :

Synthèse de la fiche programme qui doit être

obligatoirement jointe.

PLANIFICATION DES ACTIONS DE FORMATION :

Nombre de prestations de formation envisagées

ou planifiées au cours de la prochaine période

d'agrément :

COUVERTURE GEOGRAPHIQUE :

Nombre de régions concernées :

Nombre de départements concernés :

FORMATEURS (6) :

MÉTHODES ET MOYENS

PÉDAGOGIQUES (7) :

(1) Indiquer en clair le type d'action concerné, selon la nomenclature suivante :

Vente automobile (1) :

Après-vente automobile :

- mécanique (2) ;

- électricité, électronique (3) ;

- carrosserie, peinture (4).

Gestion :

- gestion, commercialisation, accueil (atelier et magasin) (5) ;

- gestion administrative et comptable (6) ;

- informatique (7) ;

- droit (8) ;

- communication, langues, publicité (9).

Techniques spécifiques mises en oeuvre dans les activités suivantes :

- cycles, motocycles, motoculture (10) ;

- contrôle technique (11) ;

- démontage et désassemblage des VHU (12) ;

- dépannage, remorquage (13) ;

- enseignement de la conduite (14) ;

- location de véhicules (15) ;

- parcs de stationnement (16) ;

- pneumatiques (17) ;

- stations-service (18) ;

- véhicules industriels (19).

Un stage apportant une qualification dans plusieurs spécialités sera classé dans la spécialité de base.

Exemple : moteur + freinage + électricité famille 2, mécanique automobile.

Un stage apportant une technicité spécifique dans les activités (10) à (19) doit toujours être classé dans la rubrique correspondante, quel que soit son objet (y compris s'il s'agit de vente, d'après-vente ou de gestion).

(2) A défaut de références propres au dispensateur de la formation, les stages seront numérotés de 1 à n, dans l'ordre alphabétique des intitulés.

(3) Indiquer la durée totale en heures.

(4) Proposition de cotation en points de formation-qualification : entourer la lettre correspondant à la technicité proposée.

Utiliser le barème suivant :

DUREE DU STAGE	TECHNICITE (+)				
(en heures)	A	B	C	D	E
de 8 à 16	4	5	6	7	8
de 17 à 40	8	9	10	11	12
de 41 à 160	12	14	16	20	24
plus de 160	16	20	24	28	32

(+) Il n'existe pas de définition de la technicité ; le positionnement de A à E est effectué par comparaison avec les autres stages agréés de la même famille, en fonction de leur degré de difficulté relative. En pratique, la proposition de cotation est systématiquement examinée par l'ANFA lors de l'instruction du dossier.

(5) Indiquer le ou les objectifs de formation, les modalités et, le cas échéant, la qualification professionnelle recherchée.

Objectifs de formation : ce que les formés doivent être capables de faire dans les situations de travail (compétences).

Modalités de formation : journées ou demi-journées, cours du soir, enseignement à distance ; pour les formations longues, calendrier annuel des sessions.

Qualification professionnelle recherchée : nature du diplôme ou du titre professionnel sanctionnant éventuellement la formation.

(6) Indiquer l'expérience des formateurs dans les domaines enseignés : expérience professionnelle liée au domaine, expérience pédagogique.

Indiquer le lien contractuel qui unit le formateur au dispensateur de la formation : permanent, vacataire, intervenant extérieur, etc.

Indiquer en pourcentage la durée de l'intervention du ou des formateurs par rapport à la durée globale de l'action de formation.

Indiquer s'il y a intervention d'un autre organisme de formation, si oui sous quelles conditions.

En cas d'insuffisance de ce cadre, joindre un document récapitulatif.

(7) Indiquer la ou les méthodes pédagogiques utilisées :

l'ensemble des démarches formalisées suivies selon des principes définis pour que le formé acquière un ensemble de savoirs conformes aux objectifs de formation.

Indiquer les moyens pédagogiques : tous les procédés matériels ou immatériels utilisés dans le cadre d'une méthode pédagogique :

lecture d'ouvrages, étude de cas, film, jeux, mise en situation, etc.

En cas d'insuffisance de ce cadre, joindre un document récapitulatif.

Annexe II.- FICHE DE MODIFICATION concernant l'action de formation intitulée : (Ne renseigner que les rubriques où vous apportez des modifications)

En vigueur non étendu

DISPENSATEUR DE FORMATION :

N° d'agrément :

CLASSIFICATION DU STAGE (1) :

RÉFÉRENCE (2)

DURÉE (3) :

TECHNICITÉ (4)

A B C D E

PFQ (4) :

PUBLIC VISÉ :

PRIX (H.T.)

OBJECTIFS DE FORMATION ET MODALITÉS (5) :

Joindre la fiche programme.

FORMATEURS (6) :

MÉTHODES ET MOYENS

PÉDAGOGIQUES (7) :

(1) Indiquer en clair le type d'action concerné, selon la nomenclature suivante :

Vente automobile (1) :

Après-vente automobile :

- mécanique (2) ;

- électricité, électronique (3) ;

- carrosserie, peinture (4).

Gestion :

- gestion, commercialisation, accueil (atelier et magasin) (5) ;

- gestion administrative et comptable (6) ;

- informatique (7) ;

- droit (8) ;

- communication, langues, publicité (9).

Techniques spécifiques mises en oeuvre dans les activités suivantes :

- cycles, motocycles, motoculture (10) ;

- contrôle technique (11) ;

- démontage et désassemblage des VHU (12) ;

- dépannage, remorquage (13) ;

- enseignement de la conduite (14) ;

- location de véhicules (15) ;

- parcs de stationnement (16) ;

- pneumatiques (17) ;

- stations-service (18) ;

- véhicules industriels (19).

Un stage apportant une qualification dans plusieurs spécialités sera classé dans la spécialité de base.

Exemple : moteur + freinage + électricité famille 2, mécanique automobile.

Un stage apportant une technicité spécifique dans les activités (10) à (19) doit toujours être classé dans la rubrique correspondante, quel que soit son objet (y compris s'il s'agit de vente, d'après-vente ou de gestion).

(2) A défaut de références propres au dispensateur de la formation, les stages seront numérotés de 1 à n, dans l'ordre alphabétique des intitulés.

(3) Indiquer la durée totale en heures.

(4) Proposition de cotation en points de formation-qualification : entourer la lettre correspondant à la technicité proposée.

Utiliser le barème suivant :

DUREE DU STAGE	TECHNICITE (+)				
(en heures)	A	B	C	D	E
de 8 à 16	4	5	6	7	8
de 17 à 40	8	9	10	11	12
de 41 à 160	12	14	16	20	24
plus de 160	16	20	24	28	32

(+) Il n'existe pas de définition de la technicité ; le positionnement de A à E est effectué par comparaison avec les autres stages agréés de la même famille, en fonction de leur degré de difficulté relative. En pratique, la proposition de cotation est systématiquement examinée par l'ANFA lors de l'instruction du dossier.

(5) Indiquer le ou les objectifs de formation, les modalités et, le cas échéant, la qualification professionnelle recherchée.

Objectifs de formation : ce que les formés doivent être capables de faire dans les situations de travail (compétences).

Modalités de formation : journées ou demi-journées, cours du soir, enseignement à distance ; pour les formations longues, calendrier annuel des sessions.

Qualification professionnelle recherchée : nature du diplôme ou du titre professionnel sanctionnant éventuellement la formation.

(6) Indiquer l'expérience des formateurs dans les domaines enseignés : expérience professionnelle liée au domaine, expérience pédagogique.

Indiquer le lien contractuel qui unit le formateur au dispensateur de la formation : permanent, vacataire, intervenant extérieur, etc.

Indiquer en pourcentage la durée de l'intervention du ou des formateurs par rapport à la durée globale de l'action de formation.

Indiquer s'il y a intervention d'un autre organisme de formation, si oui sous quelles conditions.

En cas d'insuffisance de ce cadre, joindre un document récapitulatif.

(7) Indiquer la ou les méthodes pédagogiques utilisées :

l'ensemble des démarches formalisées suivies selon des principes définis pour que le formé acquière un ensemble de savoirs conformes aux objectifs de formation.

Indiquer les moyens pédagogiques : tous les procédés matériels ou immatériels utilisés dans le cadre d'une méthode pédagogique :

lecture d'ouvrages, étude de cas, film, jeux, mise en situation, etc.

En cas d'insuffisance de ce cadre, joindre un document récapitulatif.

Annexe III.- BILAN ANNUEL DES STAGES AGREES

En vigueur non étendu

Organisme, société, établissement dispensateur des formations : ...

Dossier suivi par : ...

Adresse : ...

Code postal : ...

ville : ... tél. : ...

fax : ...

FAMILLE de métier : ...

REFERENCE : ...

DENOMINATION : ...

BILAN pour la période du : ... au : ... (nombre de sessions, nombre de stagiaires, nombre total d'heures, lieu unique (1), lieu multiple (2))

DEMANDE DE RENOUVELLEMENT D'AGREMENT pour la période du .. au ...

oui (3) (sans modification, avec modification (4))

non (3) (suppression du catalogue, autre motif (2))

(1) Indiquer la ville où se déroulent les stages.

(2) Dans cette hypothèse, mettre une croix sur la ligne correspondante et donner les explications nécessaires, ainsi que toute autre observation, sur une feuille jointe au présent document.

(3) Parmi les 4 décisions possibles, indiquer par une croix celle qui est souhaitée.

(4) Annexer impérativement une fiche normalisée "Demande d'agrément" au présent document, chaque fois qu'un élément quelconque a été modifié au cours de la période écoulée ou va l'être prochainement : changement de référence du stage ou de sa dénomination, du contenu pédagogique, de la durée, du public visé, etc.

Valorisation de la carrière et de la qualification des salariés Avenant n° 14 du 2 mai 1988

FFC ;

CSNCRA ;

FNCAA ;

FNCRM ;

CSNESA.

CFE-CGC ;

FGMM-CFDT ;

FO ;

CSNVA.

En vigueur étendu

Le monde de l'automobile connaît, d'ores et déjà, un certain nombre de mutations profondes et irréversibles.

Toutes les activités relevant du commerce et de la réparation automobile sont ainsi confrontées à des enjeux sans précédent auxquels elles vont devoir faire face :

- émergence de nouveaux modes de distribution, de nouvelles formes d'organisation des entreprises ;

- élargissement du marché européen entraînant une concurrence accrue notamment de la part de nos partenaires de la Communauté économique européenne ;

- mutations technologiques intéressant aussi bien le domaine technique :

- électronique, informatique embarquée, système antiblocage des roues, asservissement des organes de sécurité des véhicules, quatre roues directrices, etc. ;

- nouvelles techniques de diagnostic et de réparation, de carrosserie et de peinture, matériaux composites,

que le domaine de la gestion : bureautique, gestion informatisée des stocks, etc. ;

- exigence croissante de la clientèle pour plus de qualité :

qualité technique de l'intervention, mais aussi qualité de l'accueil, de la communication, de l'organisation.

Constatant que les entreprises et les salariés de la profession ne disposent pas actuellement des moyens leur permettant d'assumer les mutations en cours, les parties signataires décident :

- de valoriser la carrière dans la profession plutôt que l'ancienneté dans l'entreprise, afin d'améliorer le processus d'acquisition progressive des compétences ;

- de redéployer la grille des rémunérations minimales garanties, car il est nécessaire d'encourager la promotion des spécialistes appelés à maîtriser des techniques de plus en plus complexes ;

- de reconnaître la valeur des efforts de qualification et de formation qui sont indispensables pour assurer l'avenir de la profession.

La réalisation de tels objectifs suppose une adaptation des règles conventionnelles propre à réaffirmer et à valoriser la place prééminente des personnes dans l'organisation de l'entreprise.

En conséquence, les organisations soussignées concluent le présent accord qui constitue l'avenant n° 14 à la convention collective nationale du 15 janvier 1981.

TITRES I ET II.

Modifient les articles 1.23, 1.25 bis, 2.05, 2.05 bis, 2.14, 3B.05 et 4.12 de la convention collective.

TITRE III : EVOLUTION DES SALAIRES.

1°, 2°, 3° voir accords de salaires ci-après.

4° Modifie la convention collective ; voir article 1.16.

TITRE IV : DISPOSITIONS FINALES.

Afin d'assurer un suivi régulier des conditions de mise en oeuvre du présent avenant, au regard de ses dispositions relatives au développement des efforts de qualification et de formation professionnelle, les parties décident la création d'un comité technique de suivi de l'avenant n° 14.

Ce comité technique est composé des parties signataires de l'avenant n° 14 et de celles qui viendraient à y adhérer conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, chacune désignant 2 représentants pour y siéger.

Le comité se réunit à la demande de toute organisation visée ci-dessus et en tout état de cause au moins une fois par an. Il rend tout avis, il prend toute délibération, et il communique à la commission paritaire nationale toute proposition tendant à faciliter ou accélérer la mise en oeuvre du présent avenant.

Le présent avenant n° 14 et l'accord de salaires y annexé entrent en vigueur, sous la réserve ci-après, le 1er juillet 1988. Avant cette date, la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle sera convoquée en vue de dresser la liste des stages agréés donnant droit à l'attribution de points de formation-qualification, et de définir le nombre de points s'attachant à chaque stage.

Le chapitre III du titre Ier du présent avenant entrera en vigueur le 1er juillet 1992. Avant cette date, les parties signataires s'engagent à ouvrir une négociation en vue d'attribuer automatiquement un certain nombre de points de formation-qualification aux stages de formation professionnelle mentionnés au 2 de l'article 2.05 bis, paragraphe a.

Le texte du présent avenant (annexe jointe) sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre des articles L. 133-8 et suivants du code du travail, à effectuer sans délai les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent avenant et de l'accord y annexé.

Entretien professionnel Accord du 14 décembre 2004

FNA ;
UNIDEC ;
FNCRM ;
GNESA ;
CNPA ;
SNCTA ;
Les professionnels du pneu ;
FFC.

CSNVA ;

CFE-CGC métallurgie ;

FO métaux ;

CFTC ;

CFDT.

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ;

Vu l'avenant n° 35 à la convention collective du 6 décembre 2002 relatif aux qualifications et aux classifications professionnelles ;

Considérant l'intérêt pour le salarié d'être acteur de sa vie professionnelle et de promouvoir son employabilité ou le développement de ses compétences ;

Considérant également l'intérêt de favoriser le dialogue au sein des entreprises pour une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,

conviennent ce qui suit :

Article 1

En vigueur étendu

Les salariés bénéficient, dans les conditions visés à l'article 1.23 terc de la convention collective, d'un entretien ayant pour finalité de leur permettre d'élaborer un projet professionnel à partir de leurs souhaits et de leurs aptitudes et en fonction des perspectives d'évolution de l'entreprise.

Article 2

En vigueur étendu

L'entretien professionnel a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant.

Article 3

En vigueur étendu

Au cours de cet entretien professionnel, les points suivants sont notamment abordés :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation ;

- l'identification des objectifs permettant au salarié d'adapter ses connaissances professionnelles à l'évolution de son emploi ou de développer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;

- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs envisagés ;

- les initiatives à prendre par le salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation ;

- les conditions de réalisation des formations envisagées ;

- les étapes possibles d'un projet professionnel.

Article 4

En vigueur étendu

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut, le cas échéant, aménager les dispositions ci-dessus, notamment pour la préparation et la mise en oeuvre des entretiens, pour prévoir la possibilité d'une assistance technique extérieure des parties, pour régler dans ce cas les modalités du choix d'un commun accord de l'intervenant ou encore pour formaliser les conclusions des entretiens.

Article 5

En vigueur étendu

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le 1er jour du mois qui suivra celui au cours duquel aura été publié au Journal officiel l'arrêté d'extension qui le concerne.

Fait à Suresnes, le 14 décembre 2004.

Droit individuel à la formation Accord du 14 décembre 2004

UNIDEC ;
FNCRM ;
GNSEA ;
CNPA ;
SNCTA ;
FFC ;
FNA.

CSNVA ;

CFE-CGC métallurgie ;

FO métaux ;

CFTC ;

CFDT.

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,

Vu la loi 2004-391 du 4 mai 2004 et ses textes d'application ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 ;

Considérant les mutations technologiques et tertiaires du secteur d'activité ;

Considérant la volonté des organisations soussignées de développer l'employabilité des salariés du secteur par l'adaptation de leurs connaissances professionnelles, ainsi que de favoriser leur promotion par le développement de leurs compétences, en permettant à chacun de devenir acteur de sa propre formation ;

Considérant également leur souhait de voir développée dans les entreprises la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, en favorisant le dialogue entre le salarié et son employeur,
conviennent de ce qui suit :

I. - Bénéficiaires et constitution du DIF.

Article 1

En vigueur étendu

Tout salarié à temps plein titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée bénéficie, au 31 décembre de chaque année, d'un DIF d'une durée de 20 heures, s'il a au moins 1 an d'ancienneté à cette date.

S'il n'a pas 1 an d'ancienneté au 31 décembre, il bénéficie au titre de cette année incomplète d'un DIF égal à 1/12 de 20 heures pour chaque mois complet d'ancienneté au sens de l'article 1.13 de la convention collective, le total annuel étant arrondi au nombre entier supérieur d'heures. Le DIF ainsi calculé pourra être utilisé dès le 1er janvier qui suit.

Tout salarié à temps partiel bénéficie, dans les mêmes conditions, d'un DIF calculé pro rata temporis.

Les salariés employés dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, dont l'ancienneté est calculée conformément à l'article 1.13 de la convention collective, bénéficient du DIF pro rata temporis, dans les conditions prévues par l'article L. 6323-3 du code du travail. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Article 2

En vigueur étendu

Chaque action réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction des droits acquis par le salarié.

Les droits au titre du DIF sont plafonnés à 120 heures.

Article 3

En vigueur étendu

L'employeur informe le salarié par écrit, en début d'année, de préférence par inscription sur le bulletin de salaire, du total des droits acquis et disponibles au titre de son DIF.

A la fin du contrat de travail, le salarié est informé de son solde d'heures de DIF disponible ainsi que de la somme correspondante, conformément aux dispositions de l'article 1-21 b) de la convention collective.

Article 4

En vigueur étendu

En cas de rupture du contrat de travail, la possibilité d'utiliser le DIF avant la fin du préavis est appréciée selon les dispositions de l'article L. 6323-18 du code du travail.

A l'issue du contrat de travail, la portabilité du DIF auprès d'un nouvel employeur ou en qualité de demandeur d'emploi est réglée conformément aux dispositions de l'article L. 6323-18 du code du travail.

En cas de mutation d'un salarié entre deux entreprises incluses dans le champ d'application d'un même accord collectif de groupe, ou en cas de transfert du contrat de travail d'une société à une autre, il y a continuité des droits ; l'intéressé conserve donc, chez son nouvel employeur, les heures acquises avant sa mutation au titre du droit individuel à la formation, ainsi que les droits complets correspondant à l'année de mutation.

II - Mise en oeuvre du DIF.

Article 5
En vigueur étendu

L'engagement du DIF relève de l'initiative du salarié. Il est soumis à l'accord de l'employeur, dans les conditions précisées ci-après.

Article 6
En vigueur étendu

Le DIF peut être utilisé pour suivre une action de formation professionnelle propre aux activités entrant dans le champ professionnel de la convention collective, définies à l'article 1.01. Cette action doit en outre entrer dans le champ du livre troisième de la sixième partie du code du travail, ainsi que, le cas échéant, dans le cadre d'actions prioritaires définies par la branche ou dans le champ des orientations définies par l'entreprise dans le cadre de l'article L. 2323-33 du code du travail. Le DIF peut être également utilisé pour suivre une action de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Cette action peut prendre en compte les conclusions de l'entretien professionnel mené avec le salarié, prévu par l'article 1.23 ter c de la convention collective.

Article 7
En vigueur étendu

L'employeur dispose de 1 mois à compter de la demande du salarié pour notifier sa réponse, qui sera formulée par écrit. L'absence de réponse vaut acceptation du choix de l'action.

Article 8
En vigueur étendu

En cas de désaccord, durant 2 exercices civils consécutifs, entre l'employeur et le salarié sur le choix de l'action visée au titre du DIF, le Fongecif assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par cet organisme, dans les conditions précisées par l'article L. 6323-12 du code du travail.

Article 9
En vigueur étendu

L'action choisie peut être réalisée avec une utilisation complémentaire des autres dispositifs de la formation continue et notamment les périodes de professionnalisation, ou le plan de formation au profit d'actions liées à l'évolution de l'emploi ou au développement des compétences.

III - Réalisation de l'action de formation.

Article 10
En vigueur étendu

Les actions de formation au titre du DIF se déroulent en dehors du temps de travail. Toutefois, un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord entre l'employeur et le salarié, peut prévoir que le DIF puisse s'exercer pendant le temps de travail.

Article 11
En vigueur étendu

Si l'action s'exerce pendant le temps de travail, celle-ci donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié selon les modalités précisées par les articles 1-16 b) et 6-05 de la convention collective.

Article 12
En vigueur étendu

Si l'action s'exerce hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement de l'allocation-formation définie par l'article L. 6321-10 du code du travail. Il bénéficie également de la protection sociale définie par l'article L. 6323-15 du code du travail.

Article 13
En vigueur étendu

Que l'action de formation se déroule dans ou hors le temps de travail, le coût de la formation ainsi que les éventuels frais annexes à l'action mise en oeuvre (transport, hébergement et repas) sont à la charge de l'entreprise.

Article 14
En vigueur étendu

Les coûts et frais ci-dessus, ainsi que, le cas échéant, l'allocation de formation visée à l'article 13, sont imputables sur la participation de l'entreprise au développement de la formation continue.

Article 15

En vigueur étendu

L'ANFA participe à la prise en charge des dépenses visées à l'article 14. Elle utilise à cet effet les fonds mutualisés issus des sommes versées par les entreprises au titre de leur plan de formation. Toute dépense excédant la capacité contributive de l'ANFA demeure à la charge de l'entreprise.

IV - Application de l'accord.

Article 16

En vigueur étendu

Dans la mesure où le FPSPP peut assurer un refinancement du DIF portable, l'ANFA prend en charge les demandes de financement sur le régime de la professionnalisation.

En cas d'impossibilité pour le FPSPP d'assurer le refinancement du DIF portable, l'ANFA prendra les mesures nécessaires pour encadrer le dispositif.

Article 17

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord ne peuvent faire l'objet d'une négociation d'entreprise ou d'établissement que pour aménager ou préciser les modalités de mise en oeuvre du DIF et de réalisation des actions de formation.

Article 18

En vigueur étendu

Le présent accord et ses avenants ultérieurs feront l'objet des formalités légales de dépôt. Leur extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Capital temps de formation Accord national paritaire du 4 juillet 1996

CNPA ;

CSNESA ;

FFC ;

FNA ;

FNCRM ;

SNCTA ;

Les professionnels du pneu.

CFE-CGC ;

CSNVA ;

FGMM-CFDT ;

FO.

En vigueur étendu

Entre :

Les organisations professionnelles et syndicales de salariés soussignées,

Vu les lois des 20 décembre 1993, 4 février 1995 et 6 mai 1996, codifiées à travers les articles L. 932-2 et L. 951-1 du code du travail ;

Vu les articles L. 931-1 et suivants et L. 932-1 du code du travail ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, et son avenant du 5 juillet 1994 ;

Vu l'article 24, 5e alinéa, de l'accord national profesionnel du 26 avril 1994 ;

Vu les conclusuions des études diligentées dans la branche des services de l'automobile, notamment dans le cadre du contraz d'études prévisionnelles conclu avec les pouvoirs publics ;

Agissant dans le cadre de la négociation quinquennale visée à l'article L. 933-2 du code du travail ;

Considérant les évolutions technologiques en cours et les mutations économiques intéressant la branche, ainsi que leurs conséquences sociales sur l'emploi ;

Considérant la volonté des signataires de privilégier la formation professionnelle par le perfectionnement et l'amélioration de la qualification des personnels et de répondre aux aspirations individuelles des salariés articulées avec les besoins des entreprises,

il est convenu ce qui suit :

TITRE Ier : INSTITUTION DU DISPOSITIF

Objet du capital de temps de formation

Article 1
En vigueur étendu

a) Droit au capital de temps de formation.

Les salariés relevant du secteur d'activité défini par l'article 1.01 de la convention collective des services de l'automobile bénéficient, dans les conditions fixées par le présent accord, d'un capital de temps de formation destiné à leur permettre de suivre, pendant leur temps de travail, des actions de formation comprises dans le plan de formation de l'entreprise.

Ce capital est égal, pour chaque salarié, à 2 heures par trimestre d'ancienneté dans la profession au sens de l'article 2.14 c de la convention collective, à l'exclusion de la durée des contrats d'apprentissage et de formation en alternance à durée déterminée.

b) Actions de formation éligibles.

Les actions de formation éligibles au titre du présent accord sont les actions de prévention ou de requalification nécessaires pour l'adaptation des salariés à l'évolution des techniques et connaissances mises en oeuvre dans leur métier, y compris par la préparation à des diplômes ou titres visés à l'article 1.22 de la convention collective. Parmi les actions éligibles, sont prioritaires les actions de perfectionnement d'une durée minimale de 40 heures.

c) Publics prioritaires.

Sont prioritaires les salariés dont l'emploi est susceptible d'être menacé à court terme en raison de l'obsolescence de leurs connaissances professionnelles.

Utilisation du capital de temps de formation

Article 2
En vigueur étendu

a) Condition d'ouverture.

Tout salarié justifiant d'une activité, continue ou non, d'au moins 20 trimestres dans la profession, dont 10 dans l'entreprise, peut utiliser son capital de temps de formation.

b) Délai de franchise.

Pour chaque salarié, un délai minimum de 2 ans doit être observé entre l'achèvement d'une action de formation au titre du présent dispositif et le début d'une nouvelle.

L'employeur peut toutefois demander à l'ANFA de prendre en charge une action de formation ne remplissant pas la condition prévue par le présent paragraphe.

c) Inscription de l'action dans le plan de formation.

Après consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe, l'employeur indique, parmi les actions entrant dans le plan de formation, celles qui répondent aux conditions définies par l'article 1er.

d) Prise en charge financière.

Le capital de temps de formation ne peut être utilisé que pour suivre des actions prises en charge par l'ANFA dans les conditions prévues au titre II.

L'employeur ne peut être tenu d'engager, au titre de sa participation aux coûts globaux dans le cadre du plan de formation :

- un montant supérieur à la contribution annuelle visée à l'article 4, lorsqu'il emploie 10 salariés ou plus ;

- un montant supérieur à la contribution globale définie par l'article 2 de l'accord national paritaire du 3 mai 1996, lorsqu'il emploie moins de 10 salariés.

Accès à la formation

Article 3
En vigueur étendu

a) Demande du salarié.

La demande doit être notifiée par écrit au moins 2 mois à l'avance ; elle doit être accompagnée des pièces justifiant son ancienneté dans la profession (certificats de travail, relevés de points de retraite complémentaire, etc.).

b) Réponse de l'employeur.

L'employeur est tenu de répondre par écrit, dans les 15 jours qui suivent la réception de la demande, soit qu'il accepte celle-ci et qu'il la transmet à l'ANFA après avoir complété le dossier, soit qu'il la rejette ou qu'il la reporte, auquel cas il indique le motif de cette décision.

c) Transmission de la demande à l'ANFA.

Le dossier adressé par l'employeur à l'ANFA comporte :

- l'identification du salarié demandeur et de l'emploi qu'il occupe ;

- la nature de l'action, sa durée, son coût, son objectif, la désignation du prestataire, le programme pédagogique ;

- le montant des coûts salariaux et des frais annexes ;

- la justification de l'ancienneté dans la profession.

d) Organisation des départs en formation.

Dès lors que la décision de prise en charge par l'ANFA a été notifiée à l'employeur, celui-ci autorise le départ en formation à une date permettant de limiter les conséquences de l'absence sur l'organisation générale de l'établissement. A cet effet, le départ pourra être différé :

- dans les établissements de moins de 10 salariés, pendant l'absence d'un ou de plusieurs autres salariés et ceci jusqu'à leur retour ;

- dans les établissements de 10 salariés et plus, dans le cas où l'absence de l'intéressé porterait à plus de 2 % des effectifs le nombre de salariés simultanément absents au titre de stages de formation professionnelle, hors actions de formation en alternance.

TITRE II : MISE EN OEUVRE DU DISPOSITIF PAR L'ANFA

Financement

Article 4
En vigueur étendu

Le dispositif de capital de temps de formation est financé pour partie au titre du plan de formation, et pour partie par une contribution des entreprises de 10 salariés et plus égale à la moitié de celle due au titre du congé individuel de formation et imputable sur cette dernière, soit 0,10 % des salaires de l'année de référence.

Cette contribution est versée à l'ANFA exclusivement, l'appel étant directement effectué auprès des entreprises concernées, sauf disposition législative ou réglementaire contraire. Les fonds ainsi collectés sont mutualisés dès réception.

Arrêté du 22 octobre 1996 art. 1 : texte étendu sous réserve des dispositions de l'article 2 du décret n° 96-578 du 28 juin 1996 relatif aux modalités de financement du capital de temps de formation.

Gestion des ressources

Article 5
En vigueur étendu

La gestion des ressources disponibles au titre du capital de temps de formation est assurée par la section paritaire particulière n° 5 de l'ANFA.

Les fonds collectés sont affectés :

- à la prise en charge d'actions de formation, des coûts salariaux et des frais annexes (hébergement, transport) afférents ; la prise en charge est égale à 50 % du coût total, l'autre partie de la dépense étant assurée au titre du plan de formation ;

- à la prise en charge, dans les limites légales en vigueur, des frais de gestion et d'information afférents au dispositif, et subsidiairement au financement d'études.

Examen des demandes

Article 6
En vigueur étendu

Le dossier de prise en charge constitué par l'entreprise est examiné par l'ANFA au regard des dispositions du présent accord et notamment de l'article 1er. La

décision de l'ANFA est notifiée, par écrit, dans les 15 jours suivant la réception du dossier.

L'inscription du salarié auprès du prestataire est effectuée par l'employeur dès réception de l'avis de prise en charge par l'ANFA, sous réserve des possibilités de différer la date du départ dans les conditions indiquées à l'article 3 d.

Après réalisation de l'action et sur justificatif, l'ANFA :

- règle le prestataire, au prorata de la formation effectivement suivie et dans la limite de son engagement ;

- rembourse à l'entreprise, dans la mesure où elle s'y est engagée, tout ou partie des coûts salariaux et des frais annexes.

Arrêté du 22 octobre 1996 art. 1 : troisième alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 920-1 du code du travail.

TITRE III : APPLICATION DE L'ACCORD

Campagne d'information

Article 7
En vigueur étendu
L'ANFA engagera dans les meilleurs délais une campagne nationale d'information et de sensibilisation des entreprises et des salariés de la profession.

Suivi de l'exécution

Article 8
En vigueur étendu
L'ANFA tiendra informée la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, chaque année, du fonctionnement et des résultats du dispositif.

Durée de l'accord

Article 9
En vigueur étendu
Le présent accord, qui sera applicable à partir du lendemain de la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension le concernant, est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, il serait caduc au terme de l'exercice au cours duquel la part de contribution réservée au congé individuel de formation deviendrait supérieure à 0,10 % des salaires ; dans ce cas, la commission paritaire nationale se réunirait dans le délai de 2 mois suivant la publication au Journal officiel de la disposition imposant la majoration de la contribution due au titre du congé individuel de formation, afin de rechercher un accord sur le nouveau taux de contribution au titre du capital de temps de formation.

Validité de l'accord

Article 10
En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet du dépôt légal visé à l'article L. 132-10 du code du travail. Les organisations signataires s'engagent à effectuer dans les meilleurs délais les démarches nécessaires à son extension.

Domaine d'application des périodes de professionnalisation Délibération paritaire n° 3-06 du 21 juin 2006

FFC ;
FNCRM ;
Les professionnels du pneu ;
FNAA ;
L'UNIDEC ;
CSNESA ;
CNPA.

CGT ;

CFTC ;

FO ;

FGMM-CFDT ;

CFE-CGC métallurgie.

En vigueur non étendu

Les organisations soussignées,

Vu l'accord paritaire national relatif aux contrats et aux périodes de professionnalisation, notamment son article 6 ;

Considérant que ledit article, relatif aux périodes de professionnalisation, précise que celles-ci peuvent permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir " un, plusieurs ou la totalité des modules de formation d'un certificat de qualification professionnelle ou d'un diplôme d'Etat, inscrits au RNC annexé à la convention collective, ... " ;

Considérant que sont ainsi exclus les salariés du secteur des écoles de conduite souhaitant obtenir les titres professionnels organisés et délivrés par le ministère des transports ;

Considérant toutefois que les titres organisés et délivrés par le ministère des transports, dans le domaine visé, sont inscrits dans le répertoire national des certifications (RNC) annexé à la convention collective,
conviennent de ce qui suit :

Article 1
En vigueur non étendu

La rédaction de l'article 6 de l'accord du 30 juin 2004 n'exclut pas la prise en charge par l'ANFA de périodes de professionnalisation visant l'obtention des titres professionnels organisés et délivrés par le ministère des transports, dans le domaine de l'enseignement de la conduite, dès lors qu'ils sont inscrits dans le répertoire national de la certification annexé à la convention collective.

Article 2
En vigueur non étendu

Conformément à l'article 10 d de l'accord du 30 juin 2004, l'annexe 1 B dudit accord, relative aux " domaines prioritaires tertiaires ", est ainsi complétée :

(voir ce texte)

Article 3
En vigueur non étendu

Copie de la présente délibération, qui fera l'objet des formalités de dépôt des accords collectifs, sera communiquée à l'ANFA pour application.

Fait à Suresnes, le 21 juin 2006.

Contrats et périodes de professionnalisation Avenant n° 1 du 12 avril 2007 à l'accord du 30 juin 2004

La FNCRM ;

La FNAA ;

Le CNPA ;

Le SNCTA ;

La FFC ;

L'UNIDEC ;

Le GNESA,

La CSNVA ;

La CFE-CGC ;

FO ;

La CFDT ;

La CFTC,

En vigueur étendu

Vu les articles 11 et 12 de l'accord paritaire national du 30 juin 2004 relatif aux contrats et aux périodes de professionnalisation étendu par arrêté ministériel du 15 décembre 2004 ;

Vu l'accord paritaire national du 18 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle dans les entreprises de moins de 10 salariés ;

Considérant l'opportunité de rectifier les dispositions financières considérées, pour tenir compte des observations ministérielles et du changement du taux de contribution induit par l'accord du 18 janvier 2006,

Article 1
En vigueur étendu

Le texte de l'article 11 de l'accord susvisé est modifié comme suit :

Article 11
Entreprises de 10 salariés et plus

Ces entreprises acquittent une contribution au titre de la professionnalisation dont le montant, exprimé en pourcentage des rémunérations de l'exercice précédent, est fixé par la loi ou, s'il est plus élevé, par un accord de branche étendu. Cette contribution est obligatoirement versée, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation, à l'ANFA.
Les fonds ainsi recueillis sont affectés, selon les répartitions déterminées par l'ANFA :
a) A la prise en charge des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation ;
b) Au financement du fonctionnement de centres de formation d'apprentis, tel que visé à l'article 13 ;
c) A toute autre affectation conforme à la réglementation en vigueur, telle que la formation des tuteurs ou le fonctionnement de l'observatoire visé à l'article 17 du présent accord.

Article 2
En vigueur étendu

Le texte de l'article 12 de l'accord susvisé est modifié comme suit :

Article 12
Entreprises de moins de 10 salariés

Ces entreprises acquittent une contribution au titre du développement de la formation professionnelle continue dont le montant, exprimé en pourcentage des rémunérations de l'exercice précédent, est fixé par la loi ou, s'il est plus élevé, par un accord de branche étendu. Cette contribution est obligatoirement versée, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation, à l'ANFA.
Cette contribution est utilisée comme suit, selon les répartitions déterminées par l'ANFA :
a) Une fraction de 0,15 % est réservée au financement des contrats de professionnalisation visés au titre Ier du présent accord, des périodes de professionnalisation visées au titre II, et de la formation des tuteurs visée au titre V ;
b) Le solde disponible est affecté :
- au financement d'actions de formation continue ;
- à toute autre utilisation conforme à la réglementatîon en vigueur.

Article 3
En vigueur étendu

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui sera déposé conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Contrats et périodes de professionnalisation Avenant du 30 juin 2004

CNPA ;
SNCTA;
FNA ;
GNESA ;
Les professionnels du pneu ;
UNIDEC ;
FFC.

FGMM CFDT ;

CFE-CGC métallurgie ;

FO métaux ;

CFTC ;

CSNVA.

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;

Vu les accords nationaux interprofessionnels du 20 septembre et du 5 décembre 2003 ;

Vu l'accord national professionnel paritaire du 13 janvier 1994 ;

Vu l'accord national paritaire du 26 avril 1994 relatif au rôle et aux missions de l'ANFA ;

Vu l'accord national paritaire du 3 mai 1996, ainsi que son avenant n° 1, relatif à la formation continue dans les entreprises de moins de 10 salariés ;

Vu l'article 1.22 b de la convention collective ;

Considérant les mutations en cours au sein de la branche professionnelle, notamment celles qui résultent des mutations du régime de distribution ;

Considérant l'évolution technologique impulsée par les constructeurs et les importateurs ;

Considérant l'évolution démographique, du fait du vieillissement de la population professionnelle ;

Considérant leur volonté de maîtriser l'avenir de la branche professionnelle, à travers une démarche paritaire dont la formation constitue un des principaux leviers d'action,

conviennent de ce qui suit :

TITRE Ier : CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Définition

Article 1

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en oeuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre le centre de formation et l'entreprise et d'une certification des connaissances acquises.

Public

Article 2

En vigueur étendu

Ce contrat, qui doit permettre de remplir les objectifs visés à l'article 3, est ouvert :

a) Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;

b) Aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus.

Objectifs

Article 3

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation permet :

- de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat utilisable dans la branche professionnelle ;

- de préparer l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche, ou d'un titre professionnel inscrit dans le Répertoire national des certifications (RNC) annexé à la convention collective ;

- de préparer l'accès à une qualification figurant au Répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA), dans les conditions prévues par l'article 1er de l'avenant n° 1 du 23 avril 2003 à l'accord paritaire national du 27 octobre 1999.

Modalités

Article 4
En vigueur étendu

a) Durée du contrat, lorsqu'il est à durée déterminée

L'acquisition d'une qualification par les jeunes ou par les demandeurs d'emploi dépourvus de qualification professionnelle, ou souhaitant obtenir une qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise, implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'Etat et des CQP inscrits au RNC : la durée du contrat de professionnalisation sera donc normalement comprise entre 12 et 24 mois.

Dans les autres cas, cette durée sera comprise entre 6 et 12 mois.

b) Formation

La formation hors entreprise doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans être inférieure à 150 heures. La durée des actions de formation peut toutefois être supérieure à 25 %, lorsque ces actions ont pour objet de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat ou un CQP. Pour les CQP, cette durée est celle définie par le référentiel correspondant.

La formation est prise en charge par l'ANFA dans les conditions et limites fixées par l'article 5.

En cas de licenciement pour motif économique d'un salarié ayant conclu un contrat de professionnalisation pour une durée égale ou supérieure à 12 mois, l'ANFA poursuit le financement des actions d'évaluation et de formation accomplies dans un délai de 3 mois suivant la notification du licenciement, sous réserve que ces actions aient débuté avant la notification du licenciement, et que l'intéressé justifie de sa participation effective à ces actions. Le financement de ces actions s'effectue dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation.

Missions de l'ANFA

Article 5
En vigueur étendu

L'ANFA :

- examine les demandes exprimées ;

- vérifie la conformité de ces demandes avec les objectifs visés à l'article 3 ;

- fixe le montant des prises en charge dans la limite du taux maximum visé à l'article 10 ;

- répartit les fonds disponibles ;

- effectue les opérations de prise en charge ;

- passe les conventions de prise en charge avec les entreprises ou les groupements d'entreprises ;

- veille à l'existence de la couverture financière nécessaire des contrats de professionnalisation, *notamment en cas de recours à l'AGEFAL.* (1)

Arrêté du 15 décembre 2004 :(1) Termes exclus comme étant contraires aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 961-13 du code du travail, qui prévoient qu'un fonds unique gère les excédents financiers dont disposent les organismes collecteurs.

TITRE II : PéRIODES DE PROFESSIONNALISATION

Objet

Article 6
En vigueur étendu

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien de l'emploi ou l'actualisation des connaissances des salariés sous contrat à durée indéterminée.

A cet effet, elles peuvent permettre à leur bénéficiaire :

a) Soit d'acquérir un, plusieurs ou la totalité des modules de formation d'un certificat de qualification professionnelle, ou d'un diplôme d'Etat, inscrits au RNC annexé à la convention collective, le cas échéant en complément d'une validation des acquis de l'expérience professionnelle ;

b) Soit de participer à une action de formation de courte ou de moyenne durée correspondant à des domaines reconnus prioritaires, tels que définis en annexe au présent accord (annexe I).

La prise en charge d'actions de formation dans le cadre d'une période de professionnalisation est demandée par l'entreprise, sur son initiative ou sur celle du salarié. Ces actions peuvent faire l'objet d'un programme formatif collectif *élaboré par l'ANFA et* (1) proposé aux entreprises au profit des populations visées.

Les dates de début et de fin de la période de professionnalisation et les modalités de celle-ci sont communiquées par l'entreprise au salarié dès réception par celle-ci de la décision de prise en charge financière et du calendrier des actions de formation.

Arrêté du 15 décembre 2004 :(1) Termes exclus comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 964-16-1 du code du travail, qui fixent limitativement les

missions d'un organisme paritaire collecteur agréé.

Public concerné

Article 7
En vigueur étendu

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

a) Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, pour permettre leur adaptation à l'évolution des emplois ou le développement de leurs compétences dans les domaines visés à l'annexe I du présent accord ;

b) Aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an dans la dernière entreprise qui les emploie ;

c) Aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

d) Aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, ainsi qu'aux hommes et aux femmes après un congé parental ;

e) Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 323-3 du code du travail, notamment les travailleurs handicapés et invalides ;

f) Aux élus municipaux, à l'issue de leur mandat électoral, en vue de la remise à niveau prévue par l'article L. 2123-11 du code général des collectivités territoriales. (1)

Arrêté du 15 décembre 2004 :(1) paragraphe f) exclu comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 982-1 du code du travail, dont il résulte que les élus municipaux ne constituent pas une catégorie de salariés pouvant bénéficier d'une action de formation au titre de périodes de professionnalisation.<RL >

Conséquences pour le salarié

Article 8
En vigueur étendu

Les salariés qui ont achevé leur période de professionnalisation se voient délivrer dans tous les cas une attestation remise par l'organisme de formation. Ils bénéficient en outre, selon le cas :

- de la mention, sur cette attestation, de l'obtention du ou des modules de formation visés à l'article 6 ;

- de la prime de formation-qualification, dans les conditions et selon les modalités prévues par l'article 2.05 de la convention collective ;

- des garanties visées à l'article 1.23 bis c de la convention collective.

Missions de l'ANFA

Article 9
En vigueur étendu

Afin de faciliter l'accès au dispositif du plus grand nombre d'entreprise et de salariés, l'ANFA :

- examine les demandes exprimées ;

- vérifie la conformité de la demande avec les priorités de branche définies à l'annexe I ;

- fixe le montant des prises en charge dans la limite du taux maximum visé à l'article 10 ;

- répartit les fonds disponibles ;

- effectue les opérations de prise en charge ;

- passe les conventions de prise en charge avec les entreprises ou les groupements d'entreprises.

TITRE III : COMMISSION PARITAIRE

Missions des partenaires sociaux

Article 10
En vigueur étendu

Dans le cadre des attributions déterminées par l'article 1.22 a de la convention collective, la commission paritaire nationale :

a) Etablit le taux maximal des prises en charge de l'heure de formation des contrats de professionnalisation ; ce taux est initialement fixé par l'annexe II au présent accord ;

b) Etablit le taux maximal des prises en charge de l'heure de formation des périodes de professionnalisation ; ce taux est initialement fixé par l'annexe II au présent accord ;

c) Peut établir un taux maximal majoré, pour les formations entraînant des coûts particuliers dont la nature est précisée par la délibération paritaire qui le fixe ;

d) Peut modifier ou compléter, par délibération paritaire, les domaines prioritaires énumérés par l'annexe I en application de l'article 6 du présent accord ;

e) Délègue à l'ANFA, dans la limite des taux maxima ci-dessus, les modulations du montant horaire de prise en charge des contrats et des périodes de professionnalisation, en fonction des priorités, des types d'actions, et des disponibilités financières ;

f) Délègue à l'ANFA la fixation de l'enveloppe générale à affecter chaque année aux contrats de professionnalisation, prélevée sur les versements effectués par les entreprises au titre de leurs obligations légales ou conventionnelles.

TITRE IV : DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Entreprises de 10 salariés et plus

Article 11

En vigueur étendu

Ces entreprises acquittent une contribution au titre de la professionnalisation dont le montant, exprimé en pourcentage des rémunérations de l'exercice précédent, est fixé par la loi ou, s'il est plus élevé, par un accord de branche étendu. Cette contribution est obligatoirement versée, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation, à l'ANFA.

Les fonds ainsi recueillis sont affectés, selon les répartitions déterminées par l'ANFA :

a) A la prise en charge des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation ;

b) Au financement du fonctionnement de centres de formation d'apprentis, tel que visé à l'article 13 ;

c) A toute autre affectation conforme à la réglementation en vigueur, telle que la formation des tuteurs ou le fonctionnement de l'observatoire visé à l'article 17 du présent accord.

Entreprises de moins de 10 salariés

Article 12

En vigueur étendu

Ces entreprises acquittent une contribution au titre du développement de la formation professionnelle continue dont le montant, exprimé en pourcentage des rémunérations de l'exercice précédent, est fixé par la loi ou, s'il est plus élevé, par un accord de branche étendu. Cette contribution est obligatoirement versée, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation, à l'ANFA.

Cette contribution est utilisée comme suit, selon les répartitions déterminées par l'ANFA :

a) Une fraction de 0,15 % est réservée au financement des contrats de professionnalisation visés au titre Ier du présent accord, des périodes de professionnalisation visées au titre II, et de la formation des tuteurs visée au titre V ;

b) Le solde disponible est affecté :

- au financement d'actions de formation continue ;

- à toute autre utilisation conforme à la réglementatîon en vigueur.

Financement des CFA

Article 13

En vigueur étendu

L'ANFA est autorisée à contribuer aux dépenses de fonctionnement de centres de formation d'apprentis, selon les modalités fixées par son conseil de gestion, en cohérence avec l'utilisation des autres ressources susceptibles d'être engagées en vue de cette affectation. Les décisions de l'ANFA seront prises dans le respect des critères établis par l'article 3 de l'accord national professionnel paritaire du 13 janvier 1994.

Les sommes affectées au financement des CFA ne doivent pas dépasser 50 % du montant recueilli au titre des contributions visées aux articles 11 *et 12* (1). Ce pourcentage pourra être révisé tous les 3 ans.

Arrêté du 15 décembre 2004 :(1) Termes exclus comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 964-4 du code du travail, qui fixent limitativement l'utilisation des ressources provenant d'un organisme paritaire collecteur agréé.

Mutualisation élargie

Article 14

En vigueur étendu

Les instances paritaires de l'ANFA peuvent décider d'affecter aux entreprises de moins de 10 salariés, dans le cadre de la mutualisation élargie visée à l'article R. 952-4 du code du travail, tout ou partie de l'excédent, constaté au 31 décembre de l'exercice, du régime de mutualisation de la participation des entreprises de 10 salariés et plus au développement de la formation continue.

NOTA : Arrêté du 15 décembre 2004 : Article 14 étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article R. 952-4 du code du travail.

TITRE V : AUTRES DISPOSITIONS

Personnel d'encadrement

Article 15
En vigueur étendu

Les priorités retenues en matière de formation au profit de cette catégorie de salariés sont la conséquence d'un fort besoin de nouvelles compétences techniques, tertiaires et relationnelles pour un nombre croissant de cadres.

Cette formation concerne les jeunes cadres, comme les cadres en cours de carrière.

Ces priorités relèvent des domaines suivants :

- technologies nouvelles spécifiques de l'automobile ;

- gestion, logistique, réglementations ;

- action commerciale ;

- management des hommes.

Ces formations devront permettre une certaine polyvalence, nécessaire à une bonne intégration dans les entreprises de la profession, ainsi qu'à la mobilité du cadre, y compris à l'intérieur de la branche.

Fonction tutorale

Article 16
En vigueur étendu

L'ANFA assure, sur les fonds recueillis au titre des articles 11 et 12 ci-dessus, le financement d'actions de formation à la fonction tutorale ainsi que, le cas échéant, l'exercice de celle-ci, conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel, et dans les conditions fixées par son conseil de gestion.

Un tuteur doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat de professionnalisation, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce tuteur accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat de professionnalisation.

Observatoire

Article 17
En vigueur étendu

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, visé par les accords nationaux interprofessionnels des 20 septembre et 5 décembre 2003, est constitué par l'ANFA. Le pilotage paritaire de l'observatoire est assuré par l'observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA).

Les informations nécessaires à un examen paritaire de l'évolution de la profession, et de ses conséquences sur la politique nationale de formation, sont transmises chaque année par l'ANFA à l'observatoire visé ci-dessus.

Frais de gestion et d'information

Article 18
En vigueur étendu

Compte tenu du nombre très important des entreprises de petite dimension dans le secteur d'activité, l'ANFA est autorisée à majorer de 1 % les taux des plafonds des frais de gestion et d'information visés aux articles 2 et 3 de l'arrêté du 4 janvier 1996.

TITRE VI : APPLICATION DE L'ACCORD

Opposabilité

Article 19
En vigueur étendu

Les dispositions des titres Ier et II du présent accord relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation, ainsi que celles du titre IV relatives aux contributions des entreprises, sont d'application obligatoire et ne peuvent faire l'objet d'aménagements ou de dérogations par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Entrée en vigueur

Article 20
En vigueur étendu

Les dispositions relatives aux contrats de professionnalisation ainsi qu'au tutorat et aux périodes de professionnalisation entreront en application à compter du 1er octobre 2004.

Les dispositions financières visées au titre IV, ainsi que celles relatives aux frais de gestion et d'information visées à l'article 18, entreront en application dès l'exercice 2005, sur la base des rémunérations versées en 2004.

Les dispositions relatives à l'encadrement et à l'observatoire entreront en application dès la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

Dispositions finales

Article 21
En vigueur étendu

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Le conseil de gestion de l'ANFA procédera aux modifications statutaires rendues nécessaires par le présent accord, conformément à l'article 22 des statuts de l'ANFA.

Les organisations soussignées s'attacheront, lors des prochaines négociations sur la formation professionnelle, à rechercher toute amélioration des dispositifs institués par le présent accord.

Fait à Suresnes, le 30 juin 2004.

Annexe I

Domaines prioritaires des périodes de professionnalisation

En vigueur étendu

A. - Domaines prioritaires techniques :

- structure autoporteuse ;

- soudure et carrosserie ;

- châssimétrie : diagnostic, contrôle, traction ;

- carrosserie rapide : réparation, débosselage, peinture ;

- maintenance et diagnostic dans les services de l'automobile ;

- électricité électronique : les systèmes de mesure, les systèmes embarqués, les capteurs et actuateurs ;

- actions théoriques et d'application en électronique automobile dans la mise au point de moteurs ;

- formation à l'antipollution ;

- formation au GPL ;

- diagnostic dépannage et mise au point moteur ;

- Diesel : particularités, les pompes, la mise au point, les systèmes haute pression, la dépollution, ainsi que la régulation électronique ;

- les suspensions pilotées ;

- la climatisation, dont la maintenance et la régulation automatique ;

- le freinage ABS ;

- la transmission intégrale ;

- les peintures dont colorimétrie et diagnostic ;

- prévention des risques sur les véhicules électriques ;

- cycle, motocycle : électronique et système de sécurité ;

- opération de sécurité sur véhicules industriels, et contrôle technique.

B. - Domaines prioritaires tertiaires :

- communication, relation clientèle, services ;

- démarche qualité, certification et normes ISO, accréditation ;

- négociation et vente VN et VO ;

- activité après-vente : relation clientèle, gestion, qualité ;

- pilotage de l'activité carrosserie ;

- gestion de l'activité magasinage, vente de pièces de rechange automobile ;

- méthodes et outils de gestion appliqués aux services de l'automobile ;

- informatique appliquée aux services de l'automobile ;

- règles juridiques et fiscalité des services de l'automobile.

En vigueur non étendu

Dénoncé par élibération paritaire n° 3-06 du 21 juin 2006 BO conventions collectives 2006-34.

A. - Domaines prioritaires techniques :

- structure autoporteuse ;

- soudure et carrosserie ;

- châssimétrie : diagnostic, contrôle, traction ;

- carrosserie rapide : réparation, débosselage, peinture ;

- maintenance et diagnostic dans les services de l'automobile ;

- électricité électronique : les systèmes de mesure, les systèmes embarqués, les capteurs et actuateurs ;

- actions théoriques et d'application en électronique automobile dans la mise au point de moteurs ;

- formation à l'antipollution ;

- formation au GPL ;

- diagnostic dépannage et mise au point moteur ;

- Diesel : particularités, les pompes, la mise au point, les systèmes haute pression, la dépollution, ainsi que la régulation électronique ;

- les suspensions pilotées ;

- la climatisation, dont la maintenance et la régulation automatique ;

- le freinage ABS ;

- la transmission intégrale ;

- les peintures dont colorimétrie et diagnostic ;

- prévention des risques sur les véhicules électriques ;

- cycle, motocycle : électronique et système de sécurité ;

- opération de sécurité sur véhicules industriels, et contrôle technique.

B. - Domaines prioritaires tertiaires :

- communication, relation clientèle, services ;

- démarche qualité, certification et normes ISO, accréditation ;

- négociation et vente VN et VO ;

- activité après-vente : relation clientèle, gestion, qualité ;

- pilotage de l'activité carrosserie ;

- gestion de l'activité magasinage, vente de pièces de rechange automobile ;

- méthodes et outils de gestion appliqués aux services de l'automobile ;

- informatique appliquée aux services de l'automobile ;

- règles juridiques et fiscalité des services de l'automobile ;

- enseignement de la conduite.

Annexe II

En vigueur étendu

Taux maximal de prise en charge des contrats de professionnalisation (art. 10 a) : 15 € par heure à compter du 1er octobre 2004.

Taux maximal de prise en charge des périodes de professionnalisation (art. 10 b) : 60 € par heure à compter du 1er octobre 2004.

Taux maximal de prise en charge des périodes de professionnalisation, pour les formations ouvertes et à distance intégrant les nouvelles technologies de l'information et de la communication (art. 10 c) : 85 € par heure à compter du 1er octobre 2004.

Contrats d'objectifs professionnels régionaux Accord du 27 juin 2000

Le CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

La FNCRM ;

Les professionnels du pneu ;

Le GNESA ;

Le SNCTA,

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CSNVA ;

La CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Vu l'ensemble des textes légaux et réglementaires relatifs à la décentralisation dans le domaine de la formation professionnelle, et notamment la loi du 7 janvier 1983 ;
Vu le décret du 14 janvier 1993, et particulièrement ses articles 1er, 2 et 3 ;
Vu l'accord national professionnel paritaire du 20 octobre 1992 ;
Vu l'ensemble des contrats d'objectifs professionnels régionaux conclus à ce jour en application de l'accord visé ci-dessus ;
Considérant l'accroissement des responsabilités accordées par la loi et la réglementation aux conseils régionaux, aux rectorats, ainsi qu'aux services déconcentrés de l'Etat ;
Considérant les besoins de formation professionnelle générés par l'évolution technologique ainsi que par les mutations de la distribution dans la branche ;
Considérant l'expérience issue du dialogue régional diligenté par l'ANFA, sur la base de son mandat paritaire, et particulièrement dans le cadre des contrats d'objectifs conclus à ce jour,

il a été convenu des dispositions suivantes :

Article 1

En vigueur non étendu

Les organisations signataires rappellent leur volonté de déterminer les objectifs stratégiques de la branche professionnelle sur un plan national et paritaire, dans le cadre des responsabilités qui leur sont confiées par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.
La mise en oeuvre de cette démarche :
- sera déclinée et adaptée régionalement ;
- s'effectuera en partenariat avec les divers acteurs de la formation professionnelle, et particulièrement les conseils régionaux, les rectorats, ainsi que les services

déconcentrés de l'Etat ;
- couvrira l'ensemble des champs de la formation professionnelle, initiale et continue.
Dans ces perspectives, elles soulignent leur intérêt pour les contrats d'objectifs professionnels régionaux, ainsi que leur ferme volonté de maintenir et de développer la démarche initiée par l'accord professionnel paritaire du 20 octobre 1992.

Chapitre Ier : CONCLUSION ET RENOUVELLEMENT DES COPR

Article 2

En vigueur non étendu

L'association nationale pour la formation automobile (ANFA) est le fonds d'assurance-formation des services de l'automobile visé par l'article 1-22 b de la convention collective et l'OPCA de la branche professionnelle ; le champ professionnel couvert par l'ANFA est celui de la convention collective nationale des services de l'automobile, tel que rappelé en annexe au présent accord.
Le mandat paritaire accordé à l'ANFA pour conclure les contrats d'objectifs professionnels régionaux est renouvelé.
L'ANFA constitue l'unique interlocuteur habilité par les organisations signataires pour le dialogue avec les acteurs régionaux de la formation. A ce titre, les délégués régionaux de l'ANFA :
- prennent contact avec les instances régionales concernées ;
- présentent la politique de formation de la branche ;
- diligentent toute démarche prévue par le présent accord visant à la conclusion, à la mise en oeuvre ainsi qu'au suivi des contrats.

Article 3

En vigueur non étendu

La conclusion et le renouvellement du plus grand nombre possible de contrats d'objectifs est souhaitable, sans que cela constitue pour autant une obligation de résultat pour l'ANFA, dès lors que leur signature au nom de la branche est conditionnée par la prise en compte par les instances régionales des dispositions adoptées paritairement au plan national.
En l'absence de contrat d'objectifs, l'ANFA, et elle seule, est mandatée pour l'application régionale de la politique de formation de la branche.

Chapitre II : CONTENU DES CONTRATS D'OBJECTIFS

En vigueur non étendu

Section 1 : Formations initiales

Les COPR peuvent comporter des dispositions relatives aux domaines ci-dessous énumérés, en tout ou partie, en fonction des besoins répertoriés régionalement.

Article 4

En vigueur non étendu

L'information des jeunes et des familles ;
Les recherches relatives aux conséquences régionales de l'évolution des métiers ;
L'examen des besoins des entreprises ;
Les besoins des opérateurs de formation ;
Les actions européennes ;
Le financement des actions visées à la présente section.
Les organisations signataires réaffirment leur attachement à la mise en cohérence, sur un plan régional, des différents dispositifs de formations initiales afin de faciliter une meilleure insertion professionnelle des jeunes, et afin, également, d'éviter que les outils de formation concernés ne soient surdimensionnés par rapport aux flux.
Elles demandent à l'ANFA de concourir à la complémentarité entre établissements, pour la mise en oeuvre de filières régionales par famille de métiers.

Article 5

En vigueur non étendu

L'organisation régionale des formations visées, dans le cadre du programme régional de développement de la formation professionnelle des jeunes (PRDFPJ) ;
La promotion de l'accueil en entreprise des élèves, dans la limite de la capacité d'accueil de celles-ci, l'organisation des jurys d'examens et l'évaluation des périodes de formation en entreprise ;
La participation à l'enseignement professionnel intégré ;
Le perfectionnement technique et pédagogique des enseignants ;
L'accueil d'enseignants dans les entreprises ;
Le volet régional d'expérimentations pédagogiques nationales ;
Des dispositions financières relatives à la participation ponctuelle de l'ANFA à l'équipement des sections préparant aux métiers de la branche.

Article 6

En vigueur non étendu

Les organisations signataires rappellent qu'elles considèrent l'apprentissage comme l'instrument principal d'insertion professionnelle des jeunes dans les entreprises de la branche et qu'elles souhaitent privilégier l'apprentissage effectué en centre de formation d'apprentis.
Dans ce cadre, les contrats d'objectifs peuvent comporter des clauses relatives aux domaines suivants :
- le perfectionnement technique et pédagogique des enseignants de CFA ;
- le perfectionnement des maîtres d'apprentissage ;
- le développement de la qualité des formations ;
- l'élaboration du PRDFPJ et l'organisation des filières de formation régionales ;
- le financement des dépenses de fonctionnement ou d'investissement des CFA.
Les organisations signataires rappellent dans ce domaine tout l'intérêt qu'elles portent aux établissements composant le réseau des centres de formation d'apprentis organisé par l'ANFA.

En vigueur non étendu

Section 2 : Formations continues

Les organisations signataires rappellent leur attachement au développement régional d'actions de formation continue ; elles souhaitent, à cet effet, rechercher une articulation avec la démarche des conseils régionaux et des services déconcentrés de l'Etat, tant sur le plan de l'organisation des actions que sur celui de leur financement, notamment européen.

Article 7

En vigueur non étendu

Les organisations signataires rappellent que les COPR peuvent prévoir l'ouverture de sections de formation créées au profit de titulaires de contrats d'insertion en alternance, l'ANFA étant chargée de veiller à l'utilisation cohérente des trois dispositifs de formation (enseignement sous statut scolaire, apprentissage, contrat de qualification).

Article 8

En vigueur non étendu

Les COPR peuvent comporter des dispositions relatives à l'organisation et au financement d'actions de formation au profit des salariés ou chefs d'entreprises relevant d'entreprises de la branche, et particulièrement des entreprises de moins de 10 salariés.

Article 9

En vigueur non étendu

Les contrats d'objectifs professionnels régionaux pourront comporter des dispositions visant à la mise en oeuvre de dispositifs de formation de branche, permettant l'accès aux qualifications des différentes filières de métiers.

Article 10

En vigueur non étendu

Les organisations signataires réaffirment leur intérêt pour l'organisation d'actions de formation visant la requalification des salariés menacés dans leur emploi par l'obsolescence de leurs compétences, ainsi qu'en faveur des publics en recherche d'emploi directement issus du secteur d'activité.

Chapitre III : AUTRES DISPOSITIONS

Article 11

En vigueur non étendu

L'ANFA rend compte du mandat qui lui est renouvelé par le présent accord dans son rapport d'activité annuel communiqué à la CPNEFP ou par tout autre information spécifique.
L'ANFA saisira ladite commission dans le cas où des difficultés importantes seraient rencontrées dans l'application du présent accord.
La durée d'un contrat d'objectifs ne doit pas excéder 5 années.
L'échéance du présent accord est fixée au 31 décembre 2006.
L'ANFA proposera à la CPNEFP toute modification ou tout complément au présent accord que les évolutions législatives ou réglementaires rendraient nécessaires.

Annexe

En vigueur non étendu

Champ professionnel des services de l'automobile (art. 1-01 de la convention collective nationale)

34-2A. Fabrication de carrosseries automobiles

Ne sont visés dans cette classe que les entreprises et établissements qui appliquaient la présente convention collective au 31 décembre 1995.
37-IZ. Récupération de matières métalliques recyclables
Sont visées dans cette classe les activités de collecte, de stockage, de dépollution, de démontage et de désassemblage des véhicules hors d'usage en vue de la vente des éléments, pièces et matériaux issus de ces opérations.
50-IZ. Commerce de véhicules automobiles
Est visé dans cette classe le commerce de véhicules neufs ou d'occasion : voitures particulières, véhicules utilitaires, véhicules industriels, remorques (sauf remorques de tourisme) et semi-remorques, véhicules de transport en commun, véhicules spéciaux. Est exclue l'activité de vente réalisée par les sièges et établissements administratifs des sociétés assurant, pour une marque étrangère, l'organisation de l'importation et la représentation de cette marque en France.
50-2Z. Entretien et réparation de véhicules automobiles
Sont visés dans cette classe :
- la réparation des parties mécaniques, à l'exclusion du réalésage, du rechemisage de cylindres, de la rectification de vilebrequins ou de culasses, de la rénovation industrielle d'embrayages ou d'équipements de freinage, de la rénovation et de la réparation industrielles de radiateurs de refroidissement pour moteurs ;
- l'électricité, la carrosserie, la peinture automobiles ;
- l'entretien (lavage, vidange, remplacement de pneumatiques ou de pare-brise, réparation de chambres à air...) ;
- le remorquage et le dépannage routiers.
50-3B. Commerce de détail d'équipements automobiles
Est visé dans cette classe le commerce de détail d'accessoires, de pièces détachées et d'équipements divers pour véhicules automobiles, ainsi que le commerce de détail de pneumatiques.
50-4Z. Commerce et réparation de motocycles
Sont visés dans cette classe le commerce de détail de motocycles de toutes cylindrées, de pièces et d'accessoires pour motocycles, ainsi que l'entretien et la réparation des motocycles.
50-5Z. Commerce de détail de carburants
Est visé dans cette classe le commerce de détail de tous carburants pour véhicules, de lubrifiants et de produits pour véhicules.
52-4W. Commerce de détail d'articles de sport et de loisir (commerce de cycles)
Est exclusivement visé dans cette classe le commerce de détail de cycles, avec éventuellement une activité associée de réparation n'excédant pas la moitié du chiffre d'affaires.
52-7H. Réparation d'articles personnels et domestiques (réparation de cycles)
Est exclusivement visée dans cette classe la réparation de cycles, avec éventuellement une activité associée de commerce de détail n'excédant pas la moitié du chiffre d'affaires.
63-2A. Gestion d'infrastructures de transports terrestres (parcs de stationnement)
Est exclusivement visée dans cette classe l'exploitation de parcs et emplacements de stationnement de véhicules.
71-IZ. Location de véhicules automobiles
Est visée dans cette classe la location sans chauffeur de voitures particulières et de véhicules utilitaires.
71-2A. Location d'autres matériels de transport terrestre
Est exclusivement visée dans cette classe la location d'autos-caravanes et de motocycles.
74-3A. Contrôle technique automobile
Est visé dans cette classe le contrôle périodique des véhicules automobiles attesté par la délivrance d'un procès-verbal de visite.
74-7Z. Activités de nettoyage
Sont exclusivement visées dans cette classe les activités de nettoyage des véhicules, de préparation des véhicules neufs et de rénovation des véhicules d'occasion non effectuées chez le client.
80-4A. Ecoles de conduite
Sont visés dans cette classe les établissements de formation à la conduite préparant aux différents types de permis de conduire.
80-4C. Formation des adultes et formation continue
Sont exclusivement visés dans cette classe les centres de formation des moniteurs de conduite.

Formation professionnelle continue (entreprises de moins de 10 salariés) Accord du 3 mai 1996

CNPA ;

CSNESA ;

FFC ;

FNCAA ;

FNCRM ;

SNCTA ;

Les professionnels du pneu.

CFE-CGC ;

CFTC ;

CSNVA ;

FGMM-CFDT ;

FO ;

FTM-CGT.

En vigueur étendu

Les organisations représentatives soussignées,

Vu la convention collective nationale des services de l'automobile ;

Vu les dispositions de l'accord national professionnel paritaire du 26 avril 1994, et notamment sa section IV, ainsi que son avenant du 27 septembre 1994, étendus par les arrêtés des 8 et 9 février 1995 ;

Vu l'arrêté du 22 mars 1995, portant agrément de l'ANFA en qualité d'organisme paritaire collecteur de la contribution obligatoire à la formation continue des salariés due par les entreprises de moins de 10 salariés ;

Vu l'avenant n° 4 du 26 septembre 1994, étendu par l'arrêté du 10 mai 1995, à l'accord national interprofessionnel du 5 mars 1985 relatif à la formation continue des salariés employés dans les entreprises artisanales, conclu entre l'union professionnelle artisanale et les organisations représentatives de salariés ;

Considérant les profondes mutations de la branche professionnelle, particulièrement dans le domaine technologique, ainsi que ses conséquences sociales et économiques ;

Considérant la vulnérabilité particulière des entreprises de moins de 10 salariés à cette évolution ;

Considérant que la formation continue, qualifiante ou de perfectionnement, est un moyen privilégié pour permettre à ces entreprises une nécessaire adaptation, ainsi que la requalification de leurs personnels ;

Considérant, face à cet enjeu, l'insuffisance des moyens engendrés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

Considérant ainsi la nécessité de se doter de moyens supplémentaires sur la base d'une initiative paritaire de branche,

conviennent des dispositions qui suivent :

Application de l'accord interprofessionnel du 26 septembre 1994

Article 1

En vigueur étendu

La majoration de la contribution obligatoire prévue par l'article L. 952-1 du code du travail, instituée par l'avenant n° 4 du 20 septembre 1994 visé au préambule, et égale à 0,02 % des salaires bruts, sera due pour la première fois à partir du 1er janvier 1997, au titre des salaires versés pendant l'exercice 1996, par les entreprises artisanales inscrites au répertoire des métiers occupant moins de 10 salariés et relevant du champ professionnel de la convention collective nationale des services de l'automobile.

Contribution complémentaire à la contribution légale

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 20 octobre 1998 BO conventions collectives 98-50 étendu par arrêté du 26 janvier 1999 JORF 6 février 1999.

L'ensemble des entreprises de moins de 10 salariés relevant du champ professionnel déterminé par la convention collective nationale des services de l'automobile sera redevable, pour la première fois à compter du 1er janvier 1997, au titre des salaires versés pendant l'exercice 1996, d'une contribution complémentaire à la contribution obligatoire définie par l'article L. 952-1 du code du travail, et affectée, comme celle-ci, à la formation continue des salariés.

Le montant de cette contribution complémentaire est tel que, ajouté à la contribution obligatoire définie par l'article L. 952-1 du code du travail, le montant total exigible soit égal à 0,30 % des salaires. La contribution complémentaire est établie sur la même assiette et appelée aux mêmes échéances que la contribution légale.

Ce montant total exigible est porté à 0,50 % des salaires à compter de l'exercice 1999, la première collecte à ce taux étant prélevée sur les salaires de 1998.

Recouvrement des contributions

Article 3

En vigueur étendu

La majoration visée à l'article 1er ainsi que la contribution complémentaire visée à l'article 2 seront, conformément à l'article 1.22 b de la convention collective, recouvrées à titre exclusif par l'Association nationale pour la formation automobile (ANFA).

Affectations

Article 4

En vigueur étendu

Le conseil de gestion de l'ANFA ou, par délégation, la section paritaire particulière n° 4, déterminent annuellement les domaines d'intervention et le montant des sommes affectées à chacun aux objectifs suivants :

a) Utilisations générales :

- financement de programmes de formations, qualifiantes ou de perfectionnement, destinés à faire face aux mutations de la branche, dans des domaines reconnus prioritaires pour le secteur, et relevant plus particulièrement de l'évolution technologique ;

- prise en charge totale ou partielle, à l'initiative de l'entreprise, du coût d'actions de formation, qualifiantes ou de perfectionnement, engagé au profit des salariés ; le règlement des prestations effectivement réalisées s'effectue directement auprès de l'organisme de formation qui les a dispensées, sous réserve de l'existence d'une clause conventionnelle entre l'ANFA, cet organisme et l'entreprise ;

- prise en charge totale ou partielle, le cas échéant, des frais annexes (salaire, charges sociales, transport, hébergement) ;

- réalisation d'études et d'enquêtes visant à déterminer les besoins des entreprises et les moyens pédagogiques de les satisfaire ;

- prise en charge, le cas échéant, de tout ou partie du coût de bilans de compétence ;

- prise en charge d'actions d'information des salariés et des entreprises ;

- prise en charge des frais de gestion.

b) Utilisations particulières :

Les fonds issus de la majoration visée à l'article 1er sont réservés à des utilisations, entrant dans le cadre de l'article 4 a, au profit exclusif des seules entreprises artisanales.

Une partie du produit de la contribution complémentaire visée à l'article 2 du présent accord sera consacrée, dans la limite de 25 % de la collecte réalisée à ce titre, à la formation continue des salariés titulaires d'un mandat social ainsi que leurs conjoints et collaborateurs familiaux salariés.

Peuvent être éligibles à ce titre les actions de formation organisées par des fabricants de véhicules, d'équipements ou de produits, sous réserve qu'elles soient conformes à la législation et à la réglementation en vigueur.

Modalités de gestion

Article 5

En vigueur étendu

Les contributions versées au titre du présent accord sont mutualisées par l'ANFA, dès réception, avec la contribution obligatoire visée à l'article L. 952-1 du code du travail.

Les fonds ainsi recueillis sont gérés conformément aux dispositions de l'article 20 de l'accord national professionnel paritaire du 26 avril 1994.

Compte rendu annuel

Article 6

En vigueur étendu

Un compte rendu annuel pédagogique et financier sera transmis à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Durée

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 20 octobre 1998 BO conventions collectives 98-50 étendu par arrêté du 26 janvier 1999 JORF 6 février 1999.

La commission paritaire nationale se réunira dans les meilleurs délais :

- dans le cas où l'accord UPA modifié en dernier lieu par avenant n° 4 du 26 septembre 1994, viendrait à être dénoncé ou à nouveau modifié ;

- dans le cas où le taux de la contribution visée à l'article L. 952-1 du code du travail serait porté à 0,30 % ou plus,

et, en tout état de cause, avant la fin de la première période triennale visée au premier alinéa du présent article.

Dépôt et extension

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre des articles L. 133-8 et suivants du code du travail, à effectuer dans les meilleurs délais les démarches en vue d'obtenir l'extension du présent accord, dont le dépôt légal sera effectué conformément à l'article L. 132-10 au code du travail.

Plan d'action pour le développement des compétences dans les ateliers de maintenance et de réparation Accord du 19 septembre 2006

UNIDEC ;
FNAA ;
CNPA ;
SNCTA ;
FNCU ;
Les professionnels du pneu ;
FFC ;
GNESA.

CFDT ;
CFE-CGC métallurgie ;
FO métallurgie ;
CFTC ;
FTM-CGT.

En vigueur non étendu

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ;

Vu l'article L. 322-10 du code du travail relatif aux engagements de développement de l'emploi et des compétences ;

Vu la circulaire du 20 juin 2006 relative à la mise en oeuvre d'une politique de soutien au développement de l'emploi, des compétences et de la qualification dans les territoires ;

Vu l'accord national paritaire du 27 avril 1994 ayant constitué l'ANFA, et en particulier ses dispositions relatives à la formation dans les petites entreprises de la branche ;

Vu l'accord paritaire national du 14 décembre 2004 relatif à la validation des acquis de l'expérience ;

Vu la délibération paritaire n° 12-05 du 14 décembre 2005 donnant mandant à l'ANFA pour la négociation d'un engagement de développement pour l'emploi et les compétences (EDEC) ;

Vu les études et les enquêtes réalisées par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ;

Considérant les importantes évolutions démographiques, technologiques et juridiques auxquelles est actuellement confrontée la branche professionnelle des services de l'automobile ;

Considérant les conséquences de ces mutations sur les compétences des salariés ainsi que sur le maintien et le développement de l'emploi, dans l'ensemble des secteurs d'activité de la convention collective ;

Considérant la nécessité de concourir au maintien des très petites entreprises (TPE) de la branche et des emplois qu'elles représentent, notamment dans le domaine de l'apprentissage, et afin d'assurer un service de proximité pour les consommateurs ;

Considérant les expérimentations positives de diagnostic des compétences et de formation réalisées dans la région Rhône-Alpes par l'ANFA et le GNFA, avec le concours des pouvoirs publics et le fonds social européen ;

Considérant la convergence de la démarche des partenaires sociaux de la branche avec les objectifs des pouvoirs publics nationaux et régionaux, et consécutivement leur souhait d'articuler leurs décisions avec ces objectifs,
conviennent des dispositions suivantes :

Plan d'action TPE

Article 1
En vigueur non étendu

Un plan d'action pour le développement des compétences dans les ateliers de maintenance, de réparation et de carrosserie sera proposé aux entreprises et aux salariés, dès le début de l'année 2007, pour adapter les compétences des personnels des TPE, faciliter leur accès aux certifications de branche, et concourir à la reprise des entreprises.

Cette démarche nationale s'effectue dans les conditions suivantes.

TITRE 1er : DIAGNOSTIC ET ADAPTATION DES COMPETENCES DES PERSONNELS DES TPE

Populations visées

Article 2
En vigueur non étendu

Sont initialement concernés par ce plan d'action les techniciens des ateliers de maintenance des TPE n'ayant que faiblement accès à des dispositifs de formation professionnelle continue organisés par des réseaux de distribution automobile.

D'autres populations professionnelles pourront ultérieurement bénéficier du dispositif, au vu des bilans présentés par l'ANFA aux partenaires sociaux.

Les actions seront menées sur la base du volontariat des entreprises et des salariés concernés, une attention particulière étant accordée aux techniciens de 45 ans et plus.

Les chefs d'entreprise non salariés pourront être admis dans le dispositif, sur des financements extérieurs aux fonds gérés paritairement par l'ANFA.

Détermination des actions

Article 3
En vigueur non étendu

Il sera systématiquement procédé à l'évaluation des compétences des salariés visés, afin d'individualiser les formations en tenant compte du niveau de chaque bénéficiaire. Les outils de diagnostic personnalisé visés à l'article 7 seront utilisés à cet effet.

Les actions de formation technique afférentes seront organisées en tenant compte d'un lien de proximité avec la situation des entreprises concernées, de façon à réduire au maximum les déplacements que ces actions peuvent nécessiter.

Partenariat avec les pouvoirs publics

Article 4
En vigueur non étendu

Les organisations signataires soulignent que la présente démarche doit s'effectuer en partenariat avec l'Etat, dans le cadre de l'engagement de développement pour l'emploi et les compétences (EDEC) dont elles ont confié la négociation à l'ANFA, et elles souhaitent décliner régionalement le dispositif en étroite collaboration avec les conseils régionaux, afin que l'action commune renforce la cohérence et l'efficacité des mesures administratives, organisationnelles et financières mises en oeuvre.

TITRE II : MESURES COMPLEMENTAIRES

Développement de la VAE dans le dispositif des CQP de branche

Article 5
En vigueur non étendu

Afin de développer le dispositif de validation des acquis de l'expérience pour l'accès aux CQP, les mesures nécessaires seront prises pour accélérer la mise en oeuvre du dispositif, par une expérimentation à réaliser dès le début de l'année 2007.

Une priorité sera donnée aux CQP correspondant aux qualifications les plus recherchées, en privilégiant celles qui relèvent des classifications ouvriers et employés de la convention collective des services de l'automobile.

Les organisations signataires souhaitent que l'Etat donne son accord à cette mise en oeuvre expérimentale du dispositif, dans l'attente de l'inscription des CQP concernés au répertoire national de la certification professionnelle.

Reprise d'entreprise

Article 6
En vigueur non étendu

Il sera procédé à la création, par le recours à l'internet, d'un portail d'accueil destiné à faciliter l'information des repreneurs d'entreprise et leur mise en contact avec les cédants ; cette réalisation pourra accueillir les initiatives prises par divers opérateurs susceptibles de s'associer à cette démarche, comme par exemple des organisations consulaires, des constructeurs ou importateurs d'automobiles.

Un dispositif d'accompagnement juridique, financier et formatif approprié sera proposé, afin que la transmission d'entreprise puisse s'effectuer dans les meilleures conditions de réussite. Des actions particulières personnalisées pourront également être mises en oeuvre, le cas échéant, au profit des salariés repreneurs, et notamment les cadres, bénéficiaires de ce dispositif d'accompagnement.

Outils et méthode pour le diagnostic des compétences des salariés

Article 7
En vigueur non étendu

La branche professionnelle dispose d'un outil technique dénommé "e-profil", qui permet de mesurer les écarts entre les compétences du salarié et les compétences requises pour sa qualification, permettant ainsi d'établir un parcours individuel de formation.

Ce dispositif, actuellement dédié à la maintenance automobile, sera élargi dans les meilleurs délais à d'autres secteurs d'activité relevant de la convention collective des services de l'automobile.

TITRE III : MISE EN OEUVRE

Rôle de l'ANFA

Article 8
En vigueur non étendu

L'ANFA est mandatée pour :

- mettre en oeuvre les actions de diagnostic et d'adaptation des compétences visées au I, en lien avec les organisations patronales et syndicales de salariés soussignées ;

- négocier et conclure, avec les conseils régionaux, toute convention relative à la mise en oeuvre du plan d'action, en cohérence avec l'EDEC visé à l'article 4 ;

- apporter, parallèlement aux engagements de l'Etat et des conseils régionaux, tout financement susceptible d'être mobilisé et utilisé pour la mise en oeuvre du plan d'action.

La commission paritaire nationale visée à l'article 1.22 a de la convention collective sera régulièrement informée des démarches menées et des travaux réalisés par l'ANFA, jusqu'à la présentation du bilan visé à l'article 10.

Rôle du GNFA

Article 9
En vigueur non étendu

Le GNFA mobilisera, sous le contrôle de son conseil de perfectionnement paritaire, les moyens techniques nécessaires pour contribuer à la mise en oeuvre du présent accord, et notamment pour :

- organiser le diagnostic des compétences des salariés des entreprises visées ;

- réaliser les actions de formation afférentes, par l'utilisation de ses formateurs et de ses centres de formation, en tenant compte le plus largement possible d'une proximité géographique avec les entreprises et les salariés concernés ;

- réaliser le portail et le dispositif d'accompagnement visés à l'article 6 ;

- compléter le dispositif de diagnostic des compétences, dans les conditions de l'article 7.

Durée

Article 10
En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 années. Il sera susceptible d'être renouvelé en fonction des résultats obtenus, au vu du bilan général que l'ANFA présentera à la commission paritaire nationale à l'automne 2009.

Les organisations soussignées souhaitent que les conventions passées au sein de la branche professionnelle avec l'Etat et les conseils régionaux puissent comporter une durée équivalente, afin de renforcer la cohérence des démarches communes.

Fait à Suresnes, le 19 septembre 2006.

Formation professionnelle des jeunes Accord du 27 novembre 2007

La CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

La FNCRM ;

L'UNIDEC ;

Les professionnels du pneu ;

Le SNCTA,

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

Le CSNVA ;

La FM CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Vu la convention nationale de coopération du 27 mai 2005 liant le ministère de l'éducation nationale et, sur mandat des partenaires sociaux, l'ANFA ;
Vu l'article 1. 22 b de la convention collective nationale des services de l'automobile, définissant les missions de l'ANFA ;
Vu l'accord paritaire national du 27 juin 2000, relatif aux contrats d'objectifs professionnels régionaux, et son avenant n° 1 du 25 septembre 2007 ;
Vu l'accord paritaire national du 27 juin 2000 relatif à la formation professionnelle des jeunes ;
Vu la délibération paritaire n° 8-07 relative à l'enseignement supérieur dans les services de l'automobile ;
Vu les contrats d'objectifs conclus à ce jour entre les conseils régionaux, les services déconcentrés de l'Etat, les rectorats et l'ANFA ;
Considérant que le renouvellement régulier de la population professionnelle constitue un enjeu particulièrement important pour la branche ;
Considérant les évolutions démographiques, juridiques, socio-économiques et technologiques du secteur d'activité, telles qu'analysées, notamment, par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
Considérant que la qualité de la formation va de pair avec la satisfaction des objectifs quantitatifs ;
Considérant la volonté de la branche d'inscrire son action dans un esprit de partenariat avec les pouvoirs publics ;
Considérant enfin l'opportunité et la nécessité de définir, pour les prochaines années, dans ce contexte, les principes directeurs de l'action de la branche, ainsi que d'identifier un certain nombre de mesures de mise en oeuvre,
il a été convenu ce qui suit :

Objet de l'accord

Article 1

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet :
- de définir les principes et les modalités de l'action de la branche dans le domaine visé ;
- de préciser les objectifs de la mise en oeuvre de l'apprentissage ;
- de délimiter et d'actualiser le périmètre du mandat donné à l'ANFA pour la mise en oeuvre des décisions paritaires.

CHAPITRE Ier.- PRINCIPES GENERAUX

Section 1.- Divers dispositifs de formation des jeunes

Les formations sous statut scolaire

Article 2

En vigueur non étendu

Dans l'esprit et dans le cadre de la convention de coopération visée dans l'exposé des motifs, et selon la qualité du partenariat avec l'établissement, l'ANFA apporte son appui aux démarches visant l'amélioration de la qualité de la formation des jeunes, et tout particulièrement dans les actions à destination des sections visant le public de niveau V.
Les partenaires sociaux rappellent que les ouvertures et les fermetures de sections sous statut scolaire, comme le précise la convention de coopération, ne doivent s'effectuer qu'en fonction des besoins socio-économiques régionaux identifiés par la branche professionnelle. Ils demandent donc aux pouvoirs publics que les délégations régionales de l'ANFA soient systématiquement consultées et que leur avis soit effectivement pris en compte.

Les contrats de professionnalisation

Article 3

En vigueur non étendu

a) Le contrat de professionnalisation prépare prioritairement, dans les domaines techniques et tertiaires, aux CQP de la branche professionnelle.
Il est rappelé que les objectifs des CQP sont les suivants :
- professionnaliser les jeunes dont la formation initiale ne permet pas une adaptation directe à l'emploi ;
- proposer une certification de branche sur un domaine déterminé, technique ou tertiaire en l'absence ou en complément de diplômes d'Etat ;
- accélérer l'insertion professionnelle, notamment des jeunes titulaires d'un diplôme d'Etat.

Afin de renforcer la qualité de la formation, et dans le droit-fil des précédentes décisions paritaires, l'ANFA développe la formation de tuteurs et l'exercice du tutorat en entreprise.
b) Le contrat de professionnalisation peut être également utilisé, exceptionnellement, pour soutenir une section homogène visant l'obtention d'un diplôme d'Etat. Cette disposition ne peut intervenir qu'après décision de l'ANFA, qui retient pour y souscrire :
- la cohérence avec la carte régionale des formations ;
- la pérennité des besoins des entreprises ;
- les équilibres financiers du projet.

L'apprentissage

Article 4
En vigueur non étendu

Il est rappelé que, pour les organisations signataires, l'apprentissage en CFA constitue le dispositif principal et prioritaire de l'accès aux diplômes d'Etat pour l'ensemble des domaines techniques professionnels de la branche des services de l'automobile.
L'ANFA privilégie donc systématiquement les ouvertures de sections d'apprentissage en CFA, et plus particulièrement au sein de son réseau.

Section 2.- Mesures transversales aux 3 dispositifs

Valorisation des métiers des services de l'automobile

Article 5
En vigueur non étendu

L'ANFA poursuit son effort de communication notamment vis-à-vis des relais d'information des familles et des jeunes, et des entreprises, afin de mettre en valeur les métiers des services de l'automobile, ainsi que les certifications et les filières de formation de la branche.
Pour développer l'aide à l'orientation, la présentation des métiers de l'automobile aux jeunes (DP3 et la DP6) occupe naturellement une place privilégiée.
Il convient également de développer l'information sur la relation qualifications-certifications, ainsi que sur le mode de préparation de ces dernières, dans une perspective de formation tout au long de la vie et de validation des acquis de l'expérience.

Adaptation à de nouveaux publics

Article 6
En vigueur non étendu

L'ANFA peut concourir à :
- l'accueil des jeunes provenant de l'enseignement général, ainsi que ceux formés dans d'autres secteurs ;
- l'intégration des jeunes provenant de dispositifs sociaux ou militaires, ou nouveaux.

Mobilité européenne

Article 7
En vigueur non étendu

Les organisations signataires constatent que le développement des activités économiques ou touristiques, ainsi que l'harmonisation des réglementations au sein de l'Union européenne vont entraîner une forte évolution des métiers des services de l'automobile, susceptible d'affecter considérablement la future vie professionnelle des jeunes en formation.
Afin de favoriser l'adaptation de ces derniers, l'ANFA contribue à la promotion :
- de l'apprentissage de langues étrangères ;
- des échanges d'élèves, d'apprentis et de stagiaires au sein de l'Union européenne ;
- des visites d'études d'enseignants dans des centres de formation étrangers.

Ouvertures dans les lycées des métiers

Article 8
En vigueur non étendu

Dans le cadre des lycées des métiers, les délégations régionales de l'ANFA se prononcent sur l'ouverture de sections en apprentissage, en contrat de qualification ou en formation continue, au regard de l'offre de formation déjà existante en CFA, du besoin exprimé par les professionnels et de la carte démographique des jeunes en formation. Elles interviennent notamment auprès des conseils régionaux concernés pour faire valoir leurs décisions.

Section 3.- Dispositions communes aux filières

Mission de l'ANFA

Article 9
En vigueur non étendu

L'ANFA vise :
- pour le niveau V : la consolidation quantitative du niveau visé et le renforcement de l'accompagnement qualitatif ;
- pour le niveau IV : le développement quantitatif et le maintien de la qualité des baccalauréats professionnels, ainsi que la promotion et le développement des CQP. Conformément à l'esprit de la convention signée avec l'éducation nationale, l'ANFA est associée, au niveau national, aux travaux de mise en application qualitative du bac pro 3 ans, notamment en participant à la construction d'un cahier des charges de mise en oeuvre. Par ailleurs, il est rappelé que les délégations régionales sont strictement associées à toute création de bac pro 3 ans au niveau académique ;
- pour le niveau III et plus : le développement des BTS soit pour une insertion directe, soit en tant qu'étape vers d'autres certifications de la branche.
Pour les filières suivantes :
- maintenance des véhicules particuliers ;
- maintenance des véhicules industriels ;
- motocycle ;
- cycle ;
- carrosserie et peinture,
l'ANFA décline les principes ci-dessus en fonction des spécificités de chaque filière visée. Cette mission est confiée aux sections paritaires particulières de l'ANFA concernées, qui précisent chaque année, le cas échéant, la position de la branche.

CHAPITRE II.- DISPOSITIONS RELATIVES A L'APPRENTISSAGE

Section 1.- Développement de la proximité

Principe

Article 10
En vigueur non étendu
L'ANFA s'efforce, dans chaque région, de promouvoir une filière de formation complète par l'apprentissage, dans les conditions ci-après :
- au niveau local (de préférence départemental), sur les niveaux V à IV, sous réserve de l'existence d'établissements ayant une réelle capacité à intervenir sur le niveau IV ;
- au niveau régional, pour le niveau III (au moins 1 offre).

Modalités

Article 11
En vigueur non étendu

L'ANFA apprécie toutefois les ouvertures au regard de la densité économique de la profession sur le territoire considéré, et au regard des besoins réels des entreprises ; l'observatoire visé au préambule étudie à cet effet les données régionales nécessaires.
Le cas échéant, de tels dispositifs régionaux de l'apprentissage peuvent être complétés par le dispositif du contrat de professionnalisation CQP.

Section 2.- Développement de la qualité

Principe

Article 12
En vigueur non étendu

L'ANFA continue son engagement pour développer, à côté des aspects quantitatifs, la qualité de l'apprentissage.
Elle s'appuie chaque fois que possible sur le réseau des CFA pilotes de la branche, dont l'implication et le bon fonctionnement sont indispensables à la politique de formation du secteur.

Article 13
En vigueur non étendu

a) L'ANFA continue d'impulser et de développer les activités suivantes :
- la formation des enseignants (qualification et perfectionnement) ;
- la formation des maîtres d'apprentissage ;
- la formation et l'insertion de développeurs de l'apprentissage.
b) L'ANFA s'associe aux autres démarches suivantes :
- l'individualisation de la formation (publics hétérogènes, nouveaux outils...) ;
- la gestion de l'alternance centre-entreprise ;
- l'accès des formateurs à des périodes en entreprise ;
- l'intégration des technologies de l'information et de la communication dans la formation.

Section 3.- Financement du dispositif

Article 14
En vigueur non étendu

L'ANFA apporte son concours financier aux établissements qui s'inscrivent dans la ligne générale de formation professionnelle de la branche.
Ce concours ne peut naturellement se substituer aux autres ressources financières des établissements, et notamment à l'apport des conseils régionaux.
Les décisions d'affectation des fonds sont prises par le conseil de gestion de l'ANFA, sur proposition de la direction après que les délégations régionales de l'ANFA ont examiné attentivement les participations des autres instances responsables de l'apprentissage.

Article 15
En vigueur non étendu

Afin d'assurer la fluidité des fonds contribuant au financement de la formation initiale des jeunes, et dans le but d'alléger les obligations administratives des entreprises, l'ANFA apporte, dans le cadre de la collecte de la taxe d'apprentissage, un service de traitement informatisé de cette imposition.
Elle propose aux entreprises, outre le calcul du montant de leurs obligations légales, la fourniture des documents administratifs dûment remplis en fonction de leur situation.
Les organisations soussignées s'engagent à promouvoir le versement de cette contribution à l'ANFA, habilitée à cet effet par les pouvoirs publics.

Article 16
En vigueur non étendu

L'ANFA peut apporter à tout établissement partenaire un concours au titre de la taxe fiscale visée à l'article 1609 sexvicies du code général des impôts.
Il est toutefois précisé que ces fonds ne sauraient être évoqués pour diminuer les versements des autres instances responsables de l'apprentissage ; il est également précisé que les fonds issus de la taxe fiscale sont prioritairement affectés à des opérations d'investissement ponctuelles.

Article 17
En vigueur non étendu

Les fonds issus de la professionnalisation peuvent être affectés au fonctionnement de centres de formation d'apprentis partenaires de l'ANFA.
Il est toutefois précisé que les fonds utilisables à cet effet ne sauraient faire l'objet d'une affectation qu'à condition que le financement des contrats de professionnalisation soit assuré, car ce dernier demeure prioritaire au sein du régime de la professionnalisation.

Article 18
En vigueur non étendu

a) Objet
En raison de la nature variable ou aléatoire des ressources mobilisables, les concours de l'ANFA aux CFA s'apprécient, sauf exception, annuellement, en accompagnement du projet de l'établissement, pour les sections intéressant le secteur d'activités.
L'apport de l'ANFA peut concerner le fonctionnement, l'investissement en matériel, et, exceptionnellement, l'investissement immobilier.
b) Bénéficiaires
Les CFA s'impliquant dans la politique de formation de la branche, et tout particulièrement ceux membres du réseau des CFA pilotes, sont considérés comme prioritaires.
c) Critères d'affectation
De façon générale, les affectations tiennent compte des éléments suivants :
- cohérence et dimension du projet de l'établissement ;
- qualité de la relation avec les entreprises ;
- résultats aux examens ;
- résultats de l'insertion professionnelle ;
- qualité du partenariat national et régional avec l'ANFA.

CHAPITRE III.- DISPOSITIONS DIVERSES

Article 19
En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur à compter de son dépôt légal, qui sera effectué conformément à l'article L. 132-10 du code du travail. Il s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2012.

Article 20
En vigueur non étendu

La CPN, au titre des attributions que lui confère l'article 1.22 a de la convention collective, est tenue informée de l'application du présent accord par l'ANFA, notamment à travers son rapport annuel d'activité.

Formation professionnelle des jeunes Protocole d'accord du 27 novembre 1984

En vigueur étendu

Les parties ci-dessous signataires :

- considérant la situation présente et à venir de la profession du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle ;

- considérant les priorités de formation reconnues par la profession ;

- considérant le nombre de jeunes chômeurs ;

- considérant les dramatiques conséquences que l'évolution de la conjoncture sociale et économique peut entraîner ;

- considérant les objectifs d'insertion des jeunes, énoncés par les pouvoirs publics auxquels elles souscrivent pleinement ;

- considérant le devoir de la profession d'apporter sa contribution à cette mission ;

- considérant le cadre juridique tracé par les accords nationaux des 26 octobre 1983 et 19 décembre 1984, ainsi que les mesures législatives et réglementaires prises par les pouvoirs publics,

conviennent, au niveau de la branche, des décisions suivantes :

Les parties signataires décident de réaliser et de promouvoir, de la façon la plus urgente, un important effort au niveau de la formation et de l'ensemble des jeunes dans les entreprises de la profession.

Les parties soulignent, par ailleurs, que l'insertion des jeunes sera d'autant plus facilitée que les domaines retenus coïncideront avec les besoins de la profession.

Elles recommandent aux entreprises de la profession d'effectuer un effort particulier d'accueil des jeunes dans les domaines considérés, par le biais des stages d'insertion professionnelle, des contrats de qualification et des contrats d'adaptation dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

L'association nationale pour le développement de la formation professionnelle du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle (ANDFPCRACM) organise un programme spécifique de formation répondant à ces objectifs et en fonction du public concerné, selon les modalités prévues en annexe I et en annexe II du présent protocole.

1° L'ANDFPCRACM, à titre exclusif, est chargée, au niveau national et au titre de la branche, de la collecte de l'ensemble des fonds issus de la défiscalisation du 0,10 % - taxe d'apprentissage, et du 0,20 % - formation continue.

Les partenaires sociaux conviennent en outre que ces versements constituent une obligation pour l'ensemble des entreprises relevant des signataires du présent accord.

Elles demandent aux pouvoirs publics l'extension de l'accord dans les meilleurs délais, dans un souci de mise en oeuvre rapide, à l'ensemble des secteurs d'activité définis par la convention collective du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes.

2° Les sommes collectées, dans le cadre d'une mutualisation, seront affectées à la prise en charge des dépenses engagées par les entreprises pour l'accueil des jeunes, selon les formules prévues par les textes en vigueur.

3° Il est ainsi demandé au conseil d'administration de l'ANDFPCRACM de donner au conseil paritaire de perfectionnement de cette dernière la délégation nécessaire pour faire fonctionner une section paritaire particulière chargée de décider les orientations d'affectation des fonds ainsi que l'application de ces dernières.

Un document retraçant les opérations d'utilisation des fonds au travers de comptes distincts sera soumis au moins 3 fois par an à la section paritaire particulière.

La section paritaire particulière du conseil paritaire de perfectionnement ainsi habilitée informera annuellement la commission paritaire de l'emploi des actions de formation réalisées par l'association dans ce cadre.

Un état annuel retraçant le taux de placement des jeunes à l'issue de la formation sera en outre établi en fonction des renseignements dont dispose l'ANDFPCRACM et communiqués à la section paritaire particulière.

La section paritaire particulière établira ses règles de fonctionnement interne, notamment en ce qui concerne la périodicité de ses réunions et les modalités de remboursement des frais ainsi que, le cas échéant, des salaires des participants.

4° Les parties signataires demandent à la section paritaire particulière du conseil de perfectionnement, dès que celle-ci sera en état de fonctionner, la mise en oeuvre dans les meilleurs délais des possibilités ainsi dégagées, selon les priorités reconnues dans l'annexe II. Ultérieurement, la section paritaire particulière pourra fixer à l'ANDFPCRACM de nouveaux objectifs.

Plus particulièrement, une campagne d'informations devra être engagée le plus rapidement possible, en direction des entreprises et de la population concernée.

L'ANDFPCRACM devra adapter ses actions de formation en fonction des besoins exprimés par la profession, et mettre en oeuvre une procédure de suivi du jeune dans l'entreprise ainsi que pendant sa formation.

Les parties réaffirment l'intérêt qu'elles portent au placement du jeune.

Elles demandent à l'ANDFPCRACM de procéder, le cas échéant, à une avance financière afin de pouvoir lancer une première série d'actions de formation.

La section paritaire particulière du conseil de perfectionnement informera la commission paritaire de l'emploi du déroulement des opérations.

5° Les annexes I et II jointes au présent protocole déterminent les modalités administratives, comptables et pédagogiques pour l'application dudit protocole.

6° L'ensemble des présentes dispositions est applicable à compter du 1er janvier 1985.

7° Les parties signataires s'engagent, dès la signature du présent protocole, à engager les démarches en vue de son extension.

Formation professionnelle des jeunes Protocole d'accord du 27 novembre 1984 - Annexe I

Dispositions comptables et administratives

En vigueur étendu

1° Sur le plan comptable.

Dans le cadre de la mission qui lui est confiée par les partenaires sociaux, l'ANDFPCRACM organise un système comptable, en conformité avec le plan comptable en vigueur. Ce système, spécifique à ladite activité et autonome, retracera l'intégralité des opérations de recettes et de dépenses afférentes aux sommes collectées au titre du 0,10 % - taxe d'apprentisage, et du 0,20 % - formation continue.

a) Sur le plan des recettes la totalité des versements des entreprises entrant dans le domaine de l'accord est inscrite dans un fichier spécifique.

Un document d'appel de fonds est établi ainsi qu'une procédure de recouvrement à l'encontre des entreprises ne respectant pas les dispositions légales et conventionnelles.

Un reçu libératoire doit être fourni aux entreprises, après règlement.

b) Sur le plan des dépenses, un ensemble de comptes est établi correspondant aux affectations financières.

Un état est présenté, pour approbation, à la section paritaire particulière du conseil de perfectionnement à l'issue de chaque exercice. Ce document retrace l'ensemble des dépenses et des recettes de l'année.

Les parties conviennent que les frais de déplacement et d'hébergement exposés par les membres de la section paritaire particulière du conseil de perfectionnement, ainsi qu'éventuellement leurs salaires, feront l'objet d'une prise en charge sur la base des critères à déterminer par la section paritaire particulière.

L'association prélève pour le premier exercice une somme forfaitaire de 13 % du montant des recettes globales ; ce montant est ramené à 10 % pour l'exercice suivant. A compter de l'exercice 1987, le montant dudit prélèvement forfaitaire sera déterminé par la section paritaire particulière.

Ce montant correspond à l'ensemble de la gestion de l'opération, telle qu'elle est détaillée ci-après.

2° Sur le plan administratif.

a) Un projet pédagogique sera soumis annuellement à la section paritaire particulière du conseil de perfectionnement ; ce document prévoit, d'une part, les domaines de formation en fonction des priorités reconnues et, d'autre part, la répartition entre les différentes formules de contrats ou de stages prévues par les textes.

Par ailleurs, il sera fourni à la section paritaire particulière, à chaque réunion, une situation du déroulement des actions retenues.

b) L'ANDFPCRACM organise la gestion des responsabilités confiées en fonction des tâches suivantes :

- gestion comptable et recouvrement des fonds ;

- gestion administrative (accueil des jeunes, étude du niveau, placement et suivi en entreprise, secrétariat de la section paritaire particulière du conseil de perfectionnement, études et statistiques) ;

- gestion pédagogique (organisation et contenu des formations, contrôle) ;

- gestion de l'information des entreprises et des jeunes.

La section paritaire particulière contrôle l'utilisation des fonds affectés à la prise en charge de la formation et aux dépenses afférentes. Elle contrôle également l'utilisation des éventuels placements financiers, auxquels le prélèvement forfaitaire prévu au paragraphe 1 b, ci-dessus, est applicable.

Formation professionnelle des jeunes Protocole d'accord du 27 novembre 1984 - Annexe II

DISPOSITIONS PEDAGOGIQUES

1° Stages d'initiation à la vie professionnelle

En vigueur étendu

Il est rappelé que ce type de formation est un stage de 3 mois maximum dont le but, pour une progression, sera l'initiation à nos métiers.

Ce stage doit comporter 25 heures de formation par mois.

Le suivi du stage est assuré par l'agence nationale pour l'emploi (ANPE), les missions locales ou les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO).

L'ANDFPCRACM organisera des liaisons avec l'ANPE, afin d'étudier la réalisation, dans les meilleures conditions, de la partie "Formation des stagiaires".

Elle s'efforcera de faire prévaloir les priorités reconnues par les parties signataires du présent accord.

2° Contrats de qualification

En vigueur étendu

THEME :

Mécanique et réparation automobile ;

DUREE de la formation :

A partir de 500 heures ;

CONDITIONS du stage :

13 stagiaires maximum Paris-province ;

ALTERNANCE :

25 % maximum en formation ;

TYPE de public (1) :

Hommes-femmes, niveau 5 ;

TYPE d'emploi visé :

Coefficient 170, CAPMRA mécanicien qualifié

THEME :

Initiation à l'électricité, préparatoire au stage perfectionnement électricité ;

DUREE de la formation :

Maximum 500 heures ;

CONDITIONS du stage :

13 stagiaires maximum Paris-province ;

ALTERNANCE :

1 semaine sur 2 ;

TYPE de public (1) :

Hommes-femmes 18-25 ans, niveau 5 ;

TYPE d'emploi visé :

Coefficient 155, électricien qualifié.

THEME :

Perfectionnement électricité ;

DUREE de la formation :

Maximum 500 heures;

CONDITIONS du stage :

13 stagiaires maximum Paris-province ;

ALTERNANCE :

1 semaine sur 2 ;

TYPE de public (1) :

Hommes-femmes 18-25 ans, niveau 5 ;

TYPE d'emploi visé :

Coefficient 170, électricien qualifié.

THEME :

Carrosserie ;

DUREE de la formation :

A partir de 500 heures ;

CONDITIONS du stage :

13 stagiaires maximum Paris-province ;

ALTERNANCE :

1 semaine sur 3 ;

TYPE de public (1) :

Hommes-femmes 18-25 ans, niveau 5 ;

TYPE d'emploi visé :

Coefficient 170, carrossier qualifié.

THEME :

Peinture ;

DUREE de la formation :

A partir de 500 heures ;

CONDITIONS du stage :

13 stagiaires maximum Paris-province ;

ALTERNANCE :

1 semaine sur 3 ;

TYPE de public (1) :

Hommes-femmes 18-25 ans, niveau ;

TYPE d'emploi visé :

Coefficient 170, peintre qualifié.

THEME :

Cycle et motocycle ;

DUREE de la formation :

A partir de 1.000 heures ;

CONDITIONS du stage :

13 stagiaires maximum Paris-province ;

ALTERNANCE :

1 semaine sur 2 ;

TYPE de public (1) :

Hommes-femmes 16-25 ans ;

TYPE d'emploi visé :

Coefficient 170, mécanicien cycle et motocycle qualifié ;

THEME :

Magasinier ;

DUREE de la formation :

Maximum 1.200 heures ;

CONDITIONS du stage :

13 stagiaires maximum Paris-province ;

ALTERNANCE :

1 semaine sur 2 ;

TYPE de public (1) :

Hommes-femmes 18-25 ans ;

TYPE d'emploi visé :

Coefficient 170, agent de commercialisation qualifié

THEME :

Vendeur automobile ;

DUREE de la formation :

A partir de 420 heures ;

CONDITIONS du stage :

13 stagiaires maximum Paris-province ;

ALTERNANCE :

1 semaine sur 2 ;

TYPE de public (1) :

Hommes-femmes 18-25 ans, niveau 4 ;

TYPE d'emploi visé :

Coefficient 190, vendeur qualifié.

THEME :

Secrétaire administratif et comptable

DUREE de la formation :

A partir de 420 heures ;

CONDITIONS du stage :

13 stagiaires maximum Paris-province ;

ALTERNANCE :

1 semaine sur 2 ;

TYPE de public (1) :

Hommes-femmes 18-25 ans ;

TYPE d'emploi visé :

Coefficient 170, secrétaire administrative qualifiée.

THEME :

Informatique et bureautique ;

DUREE de la formation :

A partir de 420 heures ;

CONDITIONS du stage :

13 stagiaires maximum Paris-province ;

ALTERNANCE :

1 semaine sur 3 ;

TYPE de public (1) :

Hommes-femmes 18-25 ans ;

TYPE d'emploi visé :

Coefficient 170, agent administratif qualifié.

(1) Les niveaux mentionnés dans cette colonne sont les niveaux topl'éducation nationale définis par la circulaire du 1er juillet 1967.

3° Contrats d'adaptation

En vigueur étendu

THEME :

Diesel ;

DUREE de la formation :

360 heures ;

CONDITION du stage :

13 stagiaires maximum Paris-province ;

ALTERNANCE :

1 semaine sur 3 ;

TYPE de public :

Hommes-femmes niveau CAP MRA ou électricité ;

TYPE d'emploi visé :

Coefficient 190, mécanicien Diesel qualifié (mention REMI).

THEME :

Hydraulique ;

DUREE de la formation :

420 heures ;

CONDITIONS du stage :

13 stagiaires maximum Paris-province ;

ALTERNANCE :

1 semaine sur 3 ;

TYPE de public :

Hommes-femmes 18-25 ans sur base CAP MRA ;

TYPE d'emploi visé :

Coefficient 180, mécanicien hydraulique qualifié (mention H).

THEME :

Electronique automobile :

DUREE de la formation :

250 heures ;

CONDITIONS du stage :

13 stagiaires maximum Paris-province ;

ALTERNANCE :

1 semaine sur 3 ;

TYPE de public :

Hommes-femmes 18-25 ans sur base CAP électricité ;

TYPE d'emploi visé :

Coefficient 190, électronicien qualifié.

THEME :

Préparation BP MRA ;

DUREE de la formation :

800 heures ;

CONDITIONS du stage :

13 stagiaires maximum Paris-province ;

ALTERNANCE :

1 semaine sur 2 ;

TYPE de public :

Hommes-femmes 18-25 ans sur base CAP MRA ;

TYPE d'emploi visé :

Coefficient 215.

THEME :

Préparation BP électronique ;

DUREE de la formation :

800 heures ;

CONDITIONS du stage :

13 stagiaires maximum Paris-province

ALTERNANCE :

1 semaine sur 2

TYPE de public :

Hommes-femmes 18-25 ans sur base CAP MRA ;

TYPE d'emploi visé :

Coefficient 215.

THEME :

Préparation BP carrosserie, peinture ;

DUREE de la formation :

800 heures ;

CONDITIONS du stage :

13 stagiaires maximum Paris-province ;

ALTERNANCE :

1 semaine sur 2 ;

TYPE de public :

Hommes-femmes 18-25 ans sur base CAP PC ;

TYPE d'emploi visé :

Coefficient 215.

THEME :

Motoculture de plaisance et engins de travaux publics ;

DUREE de la formation :

Minimum 320 heures ;

CONDITIONS du stage :

13 stagiaires maximum Paris-province ;

ALTERNANCE :

1 semaine sur 3 ;

TYPE de public :

Hommes-femmes 18-25 ans, niveau 4 (1) ;

TYPE d'emploi visé :

Coefficient 180, réparateur spécialisé motocycle et motoculture de plaisance

(1) Niveau 4 de l'éducation nationale (circulaire du 1er juillet 1967).

Formation professionnelle - Actions et moyens Accord national du 15 février 1985

Préambule

En vigueur étendu

(Article L. 932-2 du code du travail).

Considérant l'importance croissante de la formation professionnelle, tant comme objectif national face au problème général de l'emploi, que comme gage d'avenir pour le développement du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle, du motocycle et des activités connexes :

Considérant les évolutions révélées par l'enquête effectuée, courant 1984, par l'ANDFPCRACM auprès de 76 027 entreprises de la profession ;

Considérant les dispositions de la loi du 24 février 1984 codifiées dans l'article L. 932-2 du code du travail ;

Considérant les dispositions actuelles de la convention collective nationale,

les organisations syndicales soussignées conviennent des dispositions suivantes :

1. Nature des actions de formation prioritaires

En vigueur étendu

Les parties signataires reconnaissent comme priorités nationales de branche les besoins de formation recensés par la commission technique préparatoire du 21 juin 1984 selon la liste suivante :

a) Mécanique automobile :

- turbo ;

- pompes ;

- Diesel ;

- boîte de vitesses automatique ;

- GPL ;

- hydraulique.

b) Electricité automobile :

- injection ;

- mise au point, allumage, carburation ;

- ordinateur de bord ;

- instruments électroniques divers.

c) Carrosserie :

- plastique ;

- chassimétrie ;

- colorimétrie ;

- ponts de mesure.

d) Cycle et motocycle :

- allumage, carburation ;

- moteur 4 temps ;

- réglage des roues.

e) Commercialisation, gestion, formation et sécurité :

- hygiène et sécurité ;

- informatique de gestion, bureautique ;

- techniques de commercialisation ;

- connaissance de la réglementation des premières formations et de la formation continue.

2. Formations en alternance à engager

En vigueur étendu

Les parties signataires prennent acte de la capacité de l'association nationale pour le développement de la formation professionnelle du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle (ANDFPCRACM) à lancer un programme de formations qualifiantes correspondant aux normes du contrat de qualification, du contrat d'adaptation et du stage d'initiation à la vie professionnelle dans le cadre du protocole d'accord du 27 novembre 1984.

La gestion de ce programme est confiée à la section paritaire particulière du conseil de perfectionnement de l'ANDFPCRACM. Pour les mettre en oeuvre, l'ANDFPCRACM contactera, en tant que de besoin, tous organismes concernés et notamment l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) et l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), d'une part, le groupement d'apprentissage de la réparation de l'automobile et du cycle (GARAC) et les centres de formation et de promotion (CFP), d'autre part.

Les parties signataires prennent également acte de la capacité de l'ANDFPCRACM à mettre en oeuvre immédiatement ces actions, cette dernière pouvant faire l'avance financière nécessaire, dans l'attente du recouvrement des fonds correspondants courant 1985.

3. Suivi des stagiaires

En vigueur étendu

Un soin particulier sera apporté au suivi des stagiaires, afin de contrôler les conditions d'accueil du jeune dans l'entreprise et sa progression au regard du stage suivi par lui. Un formateur sera particulièrement chargé de ce suivi. Un document de liaison entre l'entreprise et l'organisme de formation complétera ce suivi.

4. Information des entreprises

En vigueur étendu

L'ANDFPCRACM engagera toutes les actions possibles pour informer les entreprises : circulaires, notes dans la presse professionnelle, relais par les antennes et correspondants régionaux de l'association.

Ainsi sera déclenchée une campagne nationale d'information et d'incitation visant au recrutement et au placement des jeunes stagiaires.

5. Qualifications acquises du fait d'actions de formation

En vigueur étendu

Les parties signataires reconnaissent l'importance des mentions complémentaires existantes dans la profession ainsi que la nécessité de les insérer dans les classifications nationales.

Dans cette perspective, une négociation est ouverte parallèlement à celle du présent accord, tendant à la modification de l'article 3.13 de la convention collective nationale relatif à la grille des seuils d'accueil des salariés titulaires d'un diplôme professionnel.

Les actions qualifiantes de formation en alternance doivent tendre à déboucher sur les diplômes reconnus dans la profession.

Si la formation suivie ne peut déboucher sur l'un de ces diplômes, l'entreprise s'efforcera de faire suivre l'action de formation d'une progression dans la qualification : il en résultera une meilleure motivation.

6. Moyens reconnus aux délégués syndicaux, aux membres des comités d'entreprise et aux délégués du personnel

En vigueur étendu

Leurs attributions dans les domaines objets du présent accord et les moyens propres à en assurer l'exercice étant définis par les lois et règlements en vigueur, les partenaires recommandent aux chefs d'entreprise l'instauration d'un dialogue constructif sur les besoins en formation des salariés et sur les moyens de la satisfaire, avec les représentants du personnel (délégués syndicaux, comité d'entreprise et délégués du personnel).

Les parties signataires souligent notamment l'intérêt de ne pas se limiter aux 2 réunions réglementaires à tenir en fin d'année sur le plan de formation, mais d'inscrire à l'ordre du jour de chaque réunion du comité d'entreprise un point sur les actions de formation en cours, sur le suivi des stagiaires et sur les actions nouvelles souhaitées.

Elles demandent également, afin d'assurer le développement de la formation professionnelle dans les petites entreprises, que ces questions fassent l'objet d'une consultation annuelle avec les délégués du personnel.

L'ANDFPCRACM tiendra à la disposition des représentants du personnel la liste et le contenu de ses stages.

7. Conditions d'accueil et d'insertion de jeunes

En vigueur étendu

Les partenaires soulignent l'importance de l'accueil des jeunes - surtout lors du premier emploi - pour la réussite de leur bonne insertion dans le milieu de travail.

A cet effet, ils demandent à tout employeur embauchant un jeune :

- de faire un commentaire des engagements réciproques contenus dans la lettre d'embauche ou le contrat de travail, afin que le jeune soit parfaitement conscient des droits et devoirs dont le respect mutuel doit permettre une bonne relation de travail ;

- de lui présenter les principaux rouages de l'entreprise, afin de le familiariser avec l'organisation interne et lui permettre de connaître les principaux responsables, ainsi que la fonction et l'articulation des services avec lesquels il peut être amené à collaborer ;

- de faire un commentaire du règlement intérieur, s'il existe, et en particulier des prescriptions relatives à la sécurité. Le jeune sera ainsi à même d'éviter des erreurs ou maladresses pouvant être graves de conséquences ; cela lui permettra également de connaître la conduite à tenir et, le cas échéant, d'intervenir rapidement en cas d'incident ;

- de désigner un tuteur chargé de suivre la progression professionnelle du jeune, mais surtout de faciliter son adaptation dans le milieu de travail : le parrainage

apparaît en effet comme un moyen particulièrement approprié d'information, d'observation et de conseil. Il permettra de fournir au jeune les réponses aux questions élémentaires qu'il peut se poser, notamment pendant ses premiers jours de présence dans l'entreprise ; par la suite, de l'orienter dans ses démarches et corriger d'éventuelles erreurs ou maladresses dues à l'inexpérience.

8. L'apprentissage

En vigueur étendu

Les parties signataires soulignent l'importance capitale de l'apprentissage dans la branche professionnelle du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle. Elles affirment leur volonté de sauvegarder ce mode de formation et la nécessité de bien la situer dans l'ensemble des formations proposées aux jeunes.

Les signataires soulignent également la nécessité de porter à trois ans la durée du contrat pour les spécialités les plus techniques, le programme de formation devant alors être étoffé en conséquence.

9. Durée de l'accord et périodicité des négociations ultérieures

En vigueur étendu

Le présent accord national est conclu pour une durée de 2 ans. Il est renouvelable par tacite reconduction de 2 ans en 2 ans, sauf dénonciation dans les formes et conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

Un bilan de l'application du présent accord sera établi avant chacune de ces échéances.

Formation professionnelle des jeunes salariés de moins de 26 ans Accord national du 3 février 1987

CSNCRA ;

CSNESA ;

FFC-CNCR ;

FNCAA ;

FNCRM.

FO ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

CFTC ;

CSNVA.

Préambule

En vigueur non étendu

Considérant l'engagement des partenaires sociaux de promouvoir et de réaliser, au plan national, un important effort en vue de l'insertion professionnelle des jeunes, et les dispositions prises en ce sens par le protocole d'accord du 27 novembre 1984 ;

Considérant l'importance que la profession attache au développement de la formation professionnelle continue, consacrée notamment par un avenant n° 10 à la convention collective nationale, en date du 15 février 1985 ;

Vu l'arrêté du 4 février 1985, portant agrément de l'ANDFPCRACM en tant qu'organisme de mutualisation du 0,1 p. 100 additionnel à la taxe d'apprentissage et du 0,2 p. 100 formation continue ;

Vu l'arrêté du 8 mars 1985, portant extension du protocole d'accord du 27 novembre 1984 relatif aux formations en alternance ;

Vu l'arrêté du 16 juillet 1985, portant extension de l'accord national sur la formation professionnelle du 15 février 1985 ;

Vu l'arrêté du 6 août 1985, portant extension de l'avenant n° 10 du 15 février 1985 à la convention collective nationale ;

Vu l'article 25-III de la loi de finances pour 1986,

les parties soussignées sont convenues de ce qui suit :

Article 1

En vigueur non étendu

Une partie des fonds collectés par l'association nationale pour le développement de la formation professionnelle du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle (ANDFPCRACM .) au titre du 0,2 % formation continue défiscalisé est affectée à la prise en charge d'actions de formation continue au bénéfice des jeunes salariés de moins de 26 ans, conformément aux dispositions de l'article 25, paragraphe 3, de la loi de finances pour 1986, ainsi qu'à l'information des entreprises et de leurs personnels sur les nouvelles possibilités ainsi dégagées à leur bénéfice.

La mise en oeuvre desdites actions s'effectuera conformément aux dispositions ci-après, dans la limite d'un plafond de 15 millions de francs, toutes dépenses confondues.

Cette mise en oeuvre s'exercera du 1er janvier 1987 au 31 décembre de la même année sauf pour la campagne d'information qui pourra être entreprise dès l'agrément par le ministre des affaires sociales et de l'emploi.

En fonction des résultats obtenus, pendant l'exercice considéré, le conseil de perfectionnement pourra solliciter des services du ministère la possibilité d'utiliser les fonds éventuellement non dépensés au-delà du 31 décembre 1987.

De même, et en fonction de l'évolution de la branche professionnelle, le conseil de perfectionnement pourra, en tant que de besoin, solliciter ultérieurement des pouvoirs publics leur accord pour de nouveaux prélèvements.

Article 2

En vigueur non étendu

Les actions prises en charge dans ces conditions s'inscriront dans le cadre des priorités nationales de formation reconnues au niveau de la branche par l'accord national du 15 février 1985, étendu par l'arrêté ministériel du 16 juillet 1985.

L'organisation, le financement et la réalisation de ces actions sont assurés par l'association nationale pour le développement de la formation professionnelle du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle (ANDFPCRACM .), organisme de formation de la profession.

Article 3

En vigueur non étendu

Les actions de formation retenues seront celles de l'ANDFPCRACM, agréées par la commission paritaire de l'emploi de la profession ; le suivi et l'appréciation de la politique ainsi dégagée sont confiés au conseil de perfectionnement paritaire de l'association.

Article 4

En vigueur non étendu

Les annexes 1 et 2, jointes au présent accord, en déterminent les conditions particulières d'application.

Article 5

En vigueur non étendu

L'accord ne peut entrer en vigueur qu'après approbation du ministère des affaires sociales et de l'emploi.

Formation professionnelle des jeunes salariés de moins de 26 ans Accord national du 3 février 1987 - Annexe I

CSNCRA ;

CSNESA ;

FFC-CNCR ;

FNCAA ;

FNCRM.

FO ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

CFTC ;

CSNVA.

Dispositions administratives

En vigueur non étendu

1° La prise en charge définie par l'accord doit permettre un développement important de la formation continue des jeunes travailleurs salariés de moins de 26 ans, employés par les entreprises du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et motocycle ; aussi est-il à l'ANDFPCRACM de mobiliser le plus largement possible les moyens dont elle dispose afin :

- d'entreprendre et de poursuivre une campagne de sensibilisation et d'information des employeurs et des personnels ;

- d'assurer les actions de formation technique, commerciale, gestion, juridique et sociale adaptées aux besoins des entreprises et des jeunes concernés.

2° Dans le cadre du présent accord, l'ANDFPCRACM propose aux entreprises, dans la limite des fonds disponibles, une prise en charge des coûts de formation aux conditions suivantes :

- le bénéficiaire de la formation doit être un jeune salarié âgé de moins de 26 ans à la date de l'inscription au stage ;

- la formation demandée doit être une de celles définies aux articles 1, 2 et 3 de l'accord ; toutefois, en cas d'urgence, le conseil de perfectionnement peut décider de la prise en charge, en cas de création par l'ANDFPCRACM, d'actions de formation adaptées à de nouveaux besoins de la profession ;

- la prise en charge comprend le coût de la formation, le remboursement à l'entreprise du salaire et des charges sociales y afférentes, les frais d'hébergement et de transport occasionnés par la formation dans la limite du barème d'exonération de la sécurité sociale.

3° L'association instruit les dossiers et procède au règlement des sommes avancées dans les délais les plus rapprochés.

4° Le conseil de perfectionnement de l'association est tenu informé, à chaque réunion, du déroulement des stages ; un état récapitulatif portant sur la nature et les modalités des actions de formation dispensées, ainsi que sur les jeunes et les entreprises bénéficiaires, lui est communiqué après la clôture de chaque exercice.

Formation professionnelle des jeunes salariés de moins de 26 ans Accord national du 3 février 1987 - Annexe II

CSNCRA ;

CSNESA ;

FFC-CNCR ;

FNCAA ;

FNCRM.

FO ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

CFTC ;

CSNVA.

Dispositions financières

En vigueur non étendu

Les sommes utilisables sont gérées paritairement et comptabilisées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, auxquelles s'ajoutent les prescriptions particulières définies par le protocole d'accord du 27 novembre 1984.

Les sommes ainsi déterminées sont mutualisées et affectées aux dépenses ci-dessous :

a) Coût des actions de formation prises en charge entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année de référence ; toute prise en charge engagée avant le 31 décembre d'un exercice sera imputée sur celui-ci ;

b) Sur justificatif, remboursement à l'entreprise du salaire et des charges sociales, ainsi que des frais d'hébergement et de transport dans la limite du barème d'exonération de la sécurité sociale, selon un forfait déterminé par le conseil de perfectionnement ;

c) Frais d'information des entreprises et coût de gestion dans des conditions définies par les partenaires sociaux, signataires du présent accord.

L'ensemble des sommes affectées à ces politiques de formation fera l'objet d'une gestion séparée dans la comptabilité de l'association ; un état financier retraçant l'ensemble des dépenses engagées à ce titre sera fourni aux partenaires sociaux et tenu à la disposition des pouvoirs publics.

Formation professionnelle - Résolution Accord national professionnel paritaire du 3 février 1987

CSNCRA ;

CSNESA ;

FFC-CNCR ;

FNCAA ;

FNCRM.

FO ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

CFTC ;

CSNVA.

En vigueur non étendu

Les parties signataires de l'accord national professionnel paritaire du 3 février 1987 relatif à la formation continue des jeunes salariés de moins de 26 ans, employés par les entreprises du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, souhaitent que, conformément au paragraphe c, annexe II, dudit accord, un montant maximal de 15 % des sommes affectées aux prises en charge définies aux paragraphes a et b de l'accord soit utilisé au profit de l'information des entreprises et de leurs personnels ainsi qu'aux frais de gestion engagés par l'association.

Formation professionnelle Avenant n° 43 du 14 décembre 2004

FNA ;
CNPA ;
UNIDEC ;
FNCRM ;
GNESA ;
SNCTA ;
FFC ;
Les professionnels du pneu.

CSNVA ;
CFE-CGC ;
FO métaux ;
CFTC ;
CFDT.

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ;

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, notamment les chapitres I^{er} à IV de son titre I^{er},

conviennent de modifier la convention collective comme suit :

Article 1

En vigueur étendu

Le 3e alinéa de l'article 1.23 a de la convention collective est supprimé.

Article 2

En vigueur étendu

L'intitulé et le texte de l'article 1.23 bis sont modifiés comme suit :

(voir cet article)

Article 3

En vigueur étendu

L'article 1.23 bis " Formation des salariés" est désormais numéroté 1.23 ter, et le paragraphe a de cet article est ainsi rédigé :

(voir cet article)

Article 4

En vigueur étendu

Il est créé un article 1.23 ter b, ainsi rédigé :

(voir cet article)

Article 5

En vigueur étendu

Il est créé un article 1.23 ter c, ainsi rédigé :

(voir cet article)

Article 6

En vigueur étendu

L'article 1.23 ter d est ainsi rédigé :

(voir cet article)

Article 7

En vigueur étendu

Les articles 1.23 bis d et e sont renumérotés respectivement 1.23 ter e et f. Au dernier alinéa de l'article 1.23 ter e "Congé individuel de formation", ainsi qu'au 2e point de l'article 1.23 ter f "Clauses de dédit-formation", les mots :

"certification inscrite sur la liste établie par la commission paritaire nationale" sont remplacés par : "certification visée à l'article 1.23 bis".

Article 8

En vigueur étendu

L'intitulé et le texte de l'article 2.05 a sont modifiés comme suit :

(voir cet article)

Article 9

En vigueur étendu

Le texte des 2 premiers alinéas des articles 3.02 b et 3 B.02 b, et celui du 1er alinéa de l'article 5.02 b, est remplacé par le texte suivant :

(voir ces articles)

Article 10

En vigueur étendu

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui sera déposé conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Les dispositions conventionnelles modifiées par le présent avenant s'appliqueront dans les conditions d'entrée en vigueur des 3 accords paritaires nationaux associés au présent avenant, signés concomitamment et qui concernent respectivement le droit individuel à la formation, l'entretien professionnel et la validation des acquis de l'expérience.

Fait à Suresnes, le 14 décembre 2004.

Accord du 30 juin 1988 relatif à la formation-qualification

CSNESA ;

FFC ;

CSNCRA ;

FNCRM.

CSNVA ;

FO ;

CFE-CGC ;

FGMM-CFDT.

En vigueur étendu

Considérant que l'avenant n° 14 du 2 mai 1988 institue, à compter du 1er juillet 1988, une prime de formation-qualification au bénéfice des salariés ayant suivi certains stages de formation professionnelle ;

Considérant qu'il est nécessaire, pour permettre à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de dresser la liste des stages agréés à ce titre, de préciser les conditions d'attribution de cette prime ainsi que les critères utilisés pour établir le nombre de points s'attachant à chaque stage,

Les organisations soussignées sont convenues de ce qui suit :

Conditions d'attribution de la prime de formation-qualification

Article 1

En vigueur étendu

La prime de formation-qualification est attribuée au salarié dès le mois suivant celui au cours duquel le stage agréé à ce titre s'est achevé ; son versement est subordonné à la présentation à l'employeur de l'attestation de stage remise au salarié par l'organisation de formation.

Lorsqu'une même action de formation se compose de plusieurs sessions séparées dans le temps, la prime de formation-qualification correspondant à cette action n'est attribuée qu'au terme de la dernière session, dès lors qu'à cette date il ne s'est pas écoulé plus de trois mois depuis le début de la première session.

Dans le cas où ce délai est supérieur à 3 mois, la prime de formation-qualification est versée par fractions au terme de chaque session : chaque fraction est égale au nombre total de points afférent à l'action de formation considérée, divisé par le nombre de sessions ; ce nombre de points est arrondi à l'unité inférieure, le cas échéant avec régularisation au terme de la dernière session. Le nombre de points de formation-qualification attribuable au salarié est celui prévu par le barème en vigueur à la date du début du stage.

Critère d'établissement du nombre de points de formation-qualification s'attachant à chaque stage agréé

Article 2

En vigueur étendu

La commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle classe chacun des stages qu'elle agrée dans l'une des 5 catégories mentionnées au tableau ci-après, selon leur degré de difficulté technique.

Le barème du nombre de points, établi en fonction de la durée et de la technicité de chaque stage, est le suivant :

DUREE des stages : De 8 à 16 heures.

TECHNICITE DES STAGES :

Catégorie A : 4.

Catégorie B : 5.

Catégorie C : 6.

Catégorie D : 7.

Catégorie E : 8.

DUREE des stages : De 17 à 40 heures.

TECHNICITE DES STAGES :

Catégorie A : 8.

Catégorie B : 9.

Catégorie C : 10.

Catégorie D : 11.

Catégorie E : 12.

DUREE des stages : De 41 à 160 heures.

TECHNICITE DES STAGES :

Catégorie A : 12.

Catégorie B : 14.

Catégorie C : 16.

Catégorie D : 20.

Catégorie E : 24.

DUREE des stages : Plus de 160 heures.

TECHNICITE DES STAGES :

Catégorie A : 16.

Catégorie B : 20.

Catégorie C : 24.

Catégorie D : 28.

Catégorie E : 32.

La commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle pourra, à titre exceptionnel, majorer de 1 ou de 2 points le barème ci-dessus pour telle ou telle action de formation particulièrement nécessaire à la profession eu égard aux évolutions technologiques en cours.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord, qui entre en vigueur le 1er juillet 1988, sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent dans le cadre des articles L. 133-8 et suivants du code du travail, à effectuer sans délai les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Formation professionnelle dans les entreprises artisanales de la branche du commerce et de la réparation automobile Accord du 24 janvier 1989

Chambre syndicale nationale du commerce et de la réparation de l'automobile (CSNCRA) ;

Chambre syndicale nationale des électriciens spécialistes de l'automobile (CSNESA) ;

Fédération nationale du commerce et de l'artisanat de l'automobile (FNCAA) ;

Fédération nationale du commerce et de la réparation du cycle et du motocycle (FNCRM) ;

Fédération française de la carrosserie (FFC) ;

Chambre nationale du commerce du pneumatique et de l'industrie du rechapage (CNCPIR).

Fédération générale de la métallurgie CFDT ;

Fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie CFTC ;

Fédération Force ouvrière de la métallurgie CGT-FO ;

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CGC ;

Chambre syndicale nationale des voyageurs, représentants et cadres de vente de l'automobile (CSNVA).

Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT (14 octobre 1981);

A l'avenant n° 5 ;

Fédération nationale du commerce et de l'artisanat et de l'automobile (FNCAA), le 4 novembre 1983 ;

Fédération nationale du commerce et de la réparation du cycle et du motocycle (FNCRM), le 4 novembre 1983.

Chambre syndicale du contrôle technique automobile , adhésion à la convention collective par lettre du 5 novembre 1993. Le syndicat national professionnel pour la sécurité routière (SNPSR), par lettre du 8 septembre 1999 (BO CC 99-38).

Le syndicat de la fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-16).

En vigueur étendu

Les métiers de l'automobile sont aujourd'hui confrontés à des mutations profondes, caractérisées par l'émergence de nouveaux modes de distribution, le développement de nouvelles techniques, l'élargissement du marché européen.

Dans un marché de plus en plus concurrentiel, les entreprises de la profession doivent avoir pour objectif prioritaire l'amélioration des services rendus à la clientèle : cette amélioration suppose une meilleure qualification de tous qui y concourent, laquelle ne peut être obtenue qu'au prix d'un effort constant et programmé en matière de formation professionnelle.

Les entreprises artisanales ne disposaient pas jusqu'à présent de moyens financiers suffisants pour participer pleinement à cet effors commun. Il s'avérait donc indispensable, en les dotant de ces moyens, de poursuivre le processus de modernisation des entreprises artisanales qui ont démontré au cours des mois écoulés leur rôle en matière d'emploi et leur place dans l'activité économique du pays.

L'accord national interprofessionnel conclu dans ces circonstances le 5 mars 1985 entre l'union professionnelle artisanale (UPA) et les confédérations syndicales de salariés permet aujourd'hui, selon les termes de son préambule, de mettre à la disposition des salariés employés dans les entreprises du secteur des métiers, les moyens d'assurer leur perfectionnement, de développer leur formation et leur qualification professionnelle.

Souscrivant pleinement à cet objectif, les parties soussignées se sont réunies en vue de conclure un accord définissant, au niveau de la branche du commerce et de la réparation automobile, les structures, les ressources et les actions à mettre en oeuvre pour y partvenir.

Considérant les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles régissant la formation professionnelle continue ;

Considérant l'article 8 de la loi du 23 décembre 1982 permettant aux salariés de l'artisanat de bénéficier transitoirement d'actions de formation financées par des fonds affectés à la formation des artisans ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 mars 1985 ;

Vu la lettre du 5 novembre 1985 émanant des signataires de l'accord susvisé, relative à la situation spécifique des professions du commerce et de la réparation de l'automobile ainsi qu'au rôle de l'Association nationale pour le développement de la formation professionnelle du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle.

Les organisations représentatives soussignées sont convenues de ce qui suit :

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Formation professionnelle dans les entreprises artisanales

Article 1

En vigueur étendu

Tout salarié employé dans une entreprise artisanale du commerce et de la réparation automobile doit pouvoir bénéficier d'actions de formation professionnelle continue :

- soit en étant appelé par l'employeur à suivre un stage dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, selon les conditions prévues au chapitre Ier de l'accord national interprofessionnel du 5 mars 1985 ;

- soit en bénéficiant d'un congé individuel de formation, selon les conditions prévues au chapitre II du même accord.

Ces actions de formation sont financées conformément aux dispositions du présent accord, dans la limite des fonds disponibles.

Ces fonds proviennent essentiellement d'une cotisation à la charge exclusive des entreprises visées ci-dessous. Ils sont gérés par une section paritaire particulière du conseil de perfectionnement de l'ANDFPC.RACM (Association nationale pour le développement de la formation professionnelle du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle), conformément aux termes de la lettre du 5 novembre 1985 signée conjointement par les organisations signataires de l'accord national interprofessionnel du 5 mars 1985.

Le fonctionnement de cette section paritaire particulière, ci-après désignée "SPP", est régi par un règlement intérieur annexé au présent accord.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises inscrites au répertoire des métiers employant moins de 10 salariés et dont l'activité principale relève :

- soit des codes APE 21-08, 31-13, 31-15 ou 56-01 lorsque l'activité exercée dans ces groupes est visée à l'article 1.01 de la convention collective nationale du 15 janvier 1981 ;

- soit des codes APE 64-41, 65-03 ou 65-06, sans restriction.

à l'ensemble des entreprises relevant de la présente convention et occupant moins de 10 salariés

CHAPITRE II : DISPOSITIONS FINANCIERES

Ressources

Article 1

En vigueur étendu

Les actions de formation sont financées par une cotisation égale à 0,10 % des salaires bruts de l'année précédente, versée chaque année par les entreprises artisanales de la profession.

Subsidiairement, l'ANDFPCRACM apporte aux opérations engagées le concours financier de son fonds de réciprocité collective, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur. Le conseil de perfectionnement de ANDFPCRACM. communique en cours d'année à la SPP 2 le montant des sommes disponibles à cet effet.

Recouvrement des cotisations

Article 2

En vigueur étendu

L'ANDFPCRACM assure, à titre exclusif, le recouvrement de la cotisation auprès des entreprises artisanales visées au chaptre Ier.

Les cotisations sont versées au plus tard le 31 mars. En cas de non-paiement dans ce délai, l'ANDFPCRACM peut, sans préjudice des actions de droit commun en recouvrement des sommes dues refuser la prise en charge de tout stage de formation qui serait inscrit au plan de formation de l'entreprise défaillante pour l'année considérée.

La SPP 2 est régulièrement informée de la situation financière, et plus particulièrement des opérations de collecte des cotisations.

Affectation des ressources

Article 3

En vigueur étendu

Les postes de dépenses sont les suivants :

1° Le financement des actions de formation et les éventuels frais pédagogiques ;

2° Les frais de déplacement et d'hébergement des salariés, le remboursement des salaires et charges sociales aux employeurs ;

3° Les frais de recouvrement des cotisations et de gestion.

La SPP 2 fixe chaque année le montant de la somme que l'ANDFPCRACM est autorisée à prélever sur les fonds collectés au titre des frais de gestion.

Elle détermine la part des ressources affectées, d'une part, au financement des actions de formation, d'autre part, aux frais annexes ; les dépenses sont engagées dans la limite des fonds disponibles dans chacun de ces deux postes.

CHAPITRE III : DISPOSITIONS PEDAGOGIQUES

Prise en charge des actions de formation

Article 1

En vigueur étendu

Les demandes de prise en charge des actions de formation sont satisfaites dans la limite des fonds disponibles annuellement. Une attention particulière pourra être portée à la date de présentation de la prise en charge.

La SPP 2 choisit, sur la liste des stages agréés par la commission paritaire de l'emploi, conformément à l'article 1.22.d de la convention collective, les actions de formation pouvant être prises en charge.

Certaines actions non agréées peuvent toutefois être prises en charge à titre individuel et exceptionnel par décision spécifique de la SPP 2.

Des actions de formation non agréées peuvent également être prises en charge, sous réserve de l'existence d'une demande d'agrément préalablement déposée auprès du secrétariat de la commission paritaire de l'emploi.

Information des partenaires sociaux

Article 2

En vigueur étendu

La SPP 2 est tenue informée, lors de chacune de ses réunions, du déroulement des actions de formation. Un état récapitulatif général statistique, portant sur la nature et les modalités des formations prises en charge ainsi que des renseignements sur la population des entreprises et des salariés bénéficiaires, lui sera communiqué après la clôture de chaque exercice. Ce même état récapitulatif sera également soumis à la commission paritaire de l'emploi, en vue de l'établissement du bilan annuel visé à l'article 1.22 c de la convention collective.

CHAPITRE IV : DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET COMPTABLES

Dispositions administratives

Article 1

En vigueur étendu

Les services de l'ANDFPCRACM assurent l'ensemble des opérations administratives nécessaires à la mise en oeuvre du présent accord : collecte des cotisations, recueil et examen des demandes de prise en charge, établissement des états financiers et statistiques, etc..

Outre les attributions qui lui sont dévolues par les chapitres II et III du présent accord, la SPP 2 est mandatée :

- pour prendre, de façon générale, toutes les décisions mentionnées à l'article 17 de l'accord national interprofessionnel du 5 mars 1985 ;

- pour représenter les intérêts de la professions auprès de tout organisme interprofessionnel qui viendrait à être créé pour cordonner l'action des branches d'activité en matière de formation professionnelle dans les entreprises artisanales.

Dispositions comptables

Article 2

En vigueur étendu

Les sommes gérées sont tenues dans une comptabilité indépendante de la comptabilité générale de l'association.

Le système comptable retrace l'intégralité des opérations de collecte, de gestion et d'affectation.

L'ensemble des opérations comptables fait l'objet de la fourniture d'un bilan et d'un compte d'exploitation spécifiques, en début d'année, établis sous le contrôle des commissaires aux comptes de l'association, dont l'activité donnera lieu à un rapport spécifique à la SPP 2.

Les situations comptables intermédiaires sont fournies, sur sa demande, à la SPP 2.

CHAPITRE V : DISPOSITIONS FINALES.

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur le 24 janvier 1989.

Il est conclu pour une durée indéterminée et peut être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

La SPP2 est mandatée pour solliciter auprès des pouvoirs publics, en tant que de besoin, les concours financiers nécessaires au lancement des opérations visées au présent accord.

Le texte du présent accord (un règlement intérieur annexé) sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre des articles L. 133-8 et suivants du code du travail, à effectuer sans délai les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Formation professionnelle dans les entreprises artisanales - Règlement intérieur de la section paritaire particulière n° 2 Accord du 24 janvier 1989

CSNCRA ;

CSNESA ;

FNCAA ;

FNCRM ;

FFC.

FO ;

CSNVA ;

CFE-CGC ;

CGT ;

FGMM-CFDT.

En vigueur étendu

L'accord national paritaire du 24 janvier 1989, ci-après désigné par le terme "l'accord", conclu par les partenaires sociaux de la branche du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, confie à l'Association nationale pour le développement et la formation professionnelle du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, ci-après désignée par le terme "l'association", la responsabilité du recouvrement et de la gestion des ressources engendrées par l'Accord national interprofessionnel du 5 mars 1985, conclu entre l'Union professionnelle artisanale et les centrales syndicales représentant les salariés.

Ces responsabilités seront assumées, sur délégation du conseil d'administration de l'association, par une section paritaire particulière du conseil de perfectionnement de l'association dite "SPP 2", spécialisée à cet effet et indépendante de la section chargée de la gestion du système de l'alternance (SPP 1).

Son fonctionnement est régi par le présent règlement intérieur, qui a valeur contractuelle entre les organisations signataires de l'accord.

I. - Composition

Article 1

En vigueur étendu

La SSP 2 compte 24 membres, répartis en 2 collèges :

- l'un composé de 12 représentants des organisations représentatives de salariés signataires de l'accord et ainsi répartis :

CFE-CGC : 2 sièges.

CFDT : 2 sièges.

CFTC : 2 sièges.

CGT : 2 sièges.

CGT-FO : 2 sièges.

CSNVA : 2 sièges.

TOTAL : 12 sièges.

- l'autre, composé de 12 représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires de l'accord et ainsi répartis:

CSNCRA : 4 sièges.

CSNESA : 2 sièges.

FFC : 2 sièges.

FNCAA : 2 sièges.

FNCRM. : 2 sièges.

TOTAL : 12 sièges.

Si une ou plusieurs organisations visées au présent article ne sont pas signataires de l'accord ou le dénoncent dans les conditions de l'article L. 132-8 du code du travail, les sièges vacants sont répartis par accord particulier conclu au sein de la SPP 2 entre les les organisations signataires appartenant au même collège.

II. - Décisions

Article 2

En vigueur étendu

La SPP 2 gère l'ensemble des ressources engendrées par l'accord. A cet effet, elle prend toutes décisions et supervise toutes opérations dans les domaines financier, pédagogique et comptable visés par l'accord.

Elle définit plus particulièrement les objectifs et les domaines d'intervention privilégiés, en choisissant les actions de formation prises en charge sur la liste des stages agréés par la commission paritaire de l'emploi. Dans ce cadre, une priorité sera donnée aux actions présentées par les conseils de perfectionnement paritaires des organisations de formation de la profession.

D'autre part, la SPP 2 peut diligenter tous contrôles sur place ou sur pièces de la réalité, de la qualité et du bon déroulement des formations prises en charge.

Article 3

En vigueur étendu

Les décisions de la SPP 2 sont prises à la majorité des membres présents ou représentés ; un membre peut être représenté par un pouvoir remis à un autre membre de la SPP 2 ; toutefois, cette disposition est limitée à 3 pouvoirs par membre au sein de chaque collège.

Article 4

En vigueur étendu

Chaque membre dispose de 1 voix ; en cas d'égalité, le problème litigieux est remis à une réunion exceptionnelle de la SPP 2 ; à défaut d'accord, la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle est saisie et tranchera.

III. - Fonctionnement

Article 5

En vigueur étendu

La SPP 2 se réunit au moins 3 fois par an.

Le président de l'association, ou son représentant, organise le déroulement de la réunion, mais ne participe pas aux prises de décisions de la SPP 2.

Sauf circonstance nécessitant une réunion exceptionnelle, la date de la réunion suivante est fixée lors de chaque réunion de la SPP 2.

Le président de l'association, ou son représentant, établit l'ordre du jour des réunions et l'envoie 15 jours avant la date fixée à l'ensemble des membres de la SPP 2 ; il est tenu compte des demandes d'inscription à l'ordre du jour présentées par les membres et parvenues 1 mois avant la date arrêtée.

Article 6

En vigueur étendu

Les frais de déplacement (assistance aux réunions et missions) exposés par les membres de la SPP 2 sont pris en charge par l'ANDFPCRACM. Le cas échéant, le salaire maintenu par l'employeur ainsi que les charges s'y rattachant pourront être remboursés par l'ANDFPCRACM.

Article 7

En vigueur étendu

Les représentants de l'association participent aux travaux de la SPP 2 soit afin de rendre compte de leur action, soit à titre de conseiller, sans avoir toutefois le droit de vote qui est exclusivement réservé aux membres des deuc collèges.

Article 8

En vigueur étendu

Un procès-verbal de réunion est établi par les services de l'association et envoyé aux membres de la SPP 2, dans les 3 semaines suivant la réunion ; faute d'observation dans un délai de 3 semaines après la date d'expédition, le procès-verbal est considéré comme adopté. Chaque procès-verbal sera contresigné à la fin de la réunion suivante par un membre de chaque collège, annuellement et à tour de rôle.

IV. - Dispositions diverses

Article 9

En vigueur étendu

Le présent règlement ne peut être modifié qu'à l'unaminité des membres de la SPP 2 ; toutefois, en cas de dénonciation de l'accord par une ou plusieurs organisations signataires, la composition de la SPP 2 est modifié comme indiqué à l'article 1er.

Article 10

En vigueur étendu

La date d'entrée en vigueur et la durée du présent règlement intérieur sont identiques à celles de l'accord.

Participation à la formation professionnelle dans l'artisanat (entreprises de moins de 10 salariés) Accord du 10 septembre 1992

FFC ;

CSNESA ;

SNCTA ;

CNPA ;

CNCPIR ;

FNCAA ;

FNCRM.

CFE-CGC ;

FO ;

CFTC ;

FGMM-CFDT ;

CSNVA.

En vigueur étendu

Les organisations représentatives soussignées,

Vu les accords nationaux professionnels du 24 janvier 1989 et du 21 février 1990, ainsi que leurs documents annexes ;

Vu la délibération paritaire du 24 janvier 1991 déclarant prioritaire le développement de la formation continue dans le secteur des métiers ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, notamment ses articles 70.4, 70.5 et 70.6 ;

Vu la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991, notamment ses articles 28 et 32 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 24 janvier 1992 relatif à la formation continue des salariés de l'artisanat ;

Considérant que les entreprises de moins de 10 salariés sont assujetties par la loi à une participation au titre de la formation continue de leurs salariés ;

Considérant que cette participation ne peut être inférieure à 0,15 % du montant des salaires visés à l'article 231, paragraphe 1, du code général des impôts, versés pendant l'année de référence ;

Considérant que l'article L. 953-1 du code du travail institue, pour la formation professionnelle des chefs d'entreprise de moins de 10 salariés, une contribution que ne peut être inférieure à 0,15 % du plafond de la sécurité sociale ;

Considérant que, conformément à l'article L. 953-2 du code du travail, cette contribution est recouvrée et gérée, pour ce qui concerne les entreprises de moins de 10 salariés relevant du répertoire des métiers, dans les conditions prévues par la loi n° 82-109 du 23 décembre 1982,

sont convenues de ce qui suit :

Article 1

En vigueur étendu

La collecte, l'emploi et la gestion des fonds visés aux articles L. 952-1 et L. 953-1 du code du travail sont confiés, à titre exclusif, à l'Association nationale pour le développement de la formation professionnelle du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle (ANDFPCRACM) dans les conditions prévues par la loi du 31 décembre 1991 et les accords nationaux professionnels du 24 janvier 1989 et du 21 février 1990, ainsi que les textes qui y sont annexés.

Article 2

En vigueur étendu

Par l'effet de la loi, le champ d'application de l'accord du 24 janvier 1989 susvisé (chap. Ier, art. 2) est étendu à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective et occupant moins de 10 salariés ; de même, la contribution de 0,10 % à la charge des entreprises visées par cet accord (chap. II, art. 1er) est portée à 0,15 % des salaires bruts de l'année de référence pour l'ensemble des entreprises occupant moins de 10 salariés.

Article 3

En vigueur étendu

En conséquence, ces fonds seront gérés, conformément aux articles L. 952-1 et L. 952-2 du code du travail, par une section paritaire particulière qui sera la section paritaire particulière du conseil de perfectionnement de l'ANDFPCRACM (SPP 2).

Article 4

En vigueur étendu

Il est demandé aux pouvoirs publics d'agréer l'ANDFPCRACM aux fins de collecte et de gestion des ressources visées à l'article 1er, conformément aux articles L. 952-1, alinéa 2, et L. 953-1, alinéas 3 à 4, du code du travail.

Article 5

En vigueur étendu

Le dépôt légal du présent accord sera effectué conformément à l'article L. 132-10 du code du travail. Les parties signataires s'engagent, dans le cadre des articles L. 132-8 et suivants du code du travail, à effectuer dans les meilleurs délais les démarches en vue de l'extension des articles 1er et 2 du présent accord.

Accord du 28 juin 1989 relatif au financement de la formation dans les entreprises artisanales (Pour l'exercice 1989)

CSNESA ;

FFC ;

FNCAA ;

FNCRM ;

CSNCRA.

FGMM-CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

FSCM-CFTC ;

CGT ;

CSNVA.

En vigueur non étendu

Vu l'accord national paritaire du 24 janvier 1989, relatif à la formation professionnelle des salariés des entreprises artisanales du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes.

Vu l'arrêté d'extension dudit accord, daté du 21 avril 1989 et publié au Journal officiel du 3 mai suivant,

Considérant que la date ultime du versement annuel de la cotisation, fixée au 31 mars par l'article 2 du chapitre II de l'accord, n'a pas pu être respectée compte tenu de la date de publication de l'arrêté visé ci-dessus.

Les organisations représentatives soussignées sont convenues de ce qui suit.

Article 1

En vigueur non étendu

Par dérogation à l'accord du 24 janvier 1989, la date limite du versement de la cotisation est fixée, pour l'exercice en cours, au 31 juillet 1989.

Article 2

En vigueur non étendu

Le recouvrement de cette cotisation sera effectué dans la première quinzaine de juillet 1989.

Article 3

En vigueur non étendu

A compter de la collecte de l'exercice 1990, les dispositions de l'accord relatives à la date du 31 mars s'appliqueront de plein droit.

Article 4

En vigueur non étendu

Le texte du présent accord fera l'objet du dépôt légal conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Financement de la formation professionnelle Avenant du 18 janvier 2006

FNA ;
CNPA ;
GNESA ;
UNIDEC ;
FFC ;
Les professionnels du pneu ;
FNCRM.

FGMM-CFDT ;
Métallurgie CFE-CGC ;
CSNVA ;
FO ;
CFTC ;
CGT.

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,

Vu la loi du 4 mai 2004 ;

Vu les articles L. 950-1 et L. 952-1 du code du travail ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 ;

Vu l'accord national professionnel paritaire du 3 mai 1996 et son avenant du 20 octobre 1998 ;

Considérant les profondes mutations de la branche professionnelle, particulièrement dans le domaine technologique, ainsi que leurs conséquences sociales et économiques ;

Considérant les travaux de l'observatoire de branche des métiers et des qualifications, relatifs à la situation actuelle et à l'avenir des entreprises de moins de 10 salariés ;

Considérant ainsi la vulnérabilité particulière de ces entreprises ;

Considérant que la formation continue est un moyen privilégié pour permettre à ces entreprises et à leurs salariés une nécessaire adaptation ;

Considérant le considérable accroissement des demandes de prises en charge formulées par les entreprises visées ;

Considérant, face à cet enjeu, l'insuffisance actuelle des moyens financiers engendrés par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur ;

Considérant ainsi la nécessité de doter la branche de moyens supplémentaires, sur la base d'une initiative paritaire conventionnelle,

conviennent de ce qui suit :

Contribution au développement de la formation professionnelle continue

Article 1
En vigueur étendu

L'ensemble des entreprises de moins de 10 salariés relevant du champ professionnel déterminé par l'article 1.01 de la convention collective nationale des services de l'automobile est redevable, à compter du 1er janvier 2007, au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent, d'une contribution égale à 1,05 % des salaires bruts, afin d'assurer le financement des actions définies à l'article L. 950-1 du code du travail. Une partie, égale à 0,15 % des salaires bruts, est affectée aux contrats et aux périodes de professionnalisation.

Recouvrement de la contribution

Article 2
En vigueur étendu

La contribution visée à l'article 1er ci-dessus est recouvrée, conformément à l'article 1.22 b de la convention collective, dans les conditions légales et réglementaires, à titre exclusif, par l'Association nationale pour la formation automobile (ANFA).

Affectation

Article 3
En vigueur étendu

Le conseil de gestion de l'ANFA ou, par délégation, sa section paritaire particulière n° 4, détermine annuellement les domaines d'intervention, l'affectation des sommes disponibles et leurs modalités d'utilisation, dans le respect des règles légales applicables.

Dépôt et extension

Article 4
En vigueur étendu

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent accord, qui sera déposé conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Suresnes, le 18 janvier 2006.

Promotion des premières formations technologiques et professionnelles Accord du 20 octobre 1992

CNPA ;

CSNESA ;

FFC ;

FNCRM ;

FNCAA ;

SNCTA ;

CNCPIR.

FO ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CSNVA.

En vigueur non étendu

Les organisations soussignées,

Vu les possibilités ouvertes par la loi du 23 juillet 1987 et par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, notamment dans ses articles 10.1 et 10.5 définissant le rôle des branches professionnelles ;

Vu les dispositions relatives au développement de l'apprentissage contenues dans la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 modifiant notamment les articles L. 115-2, L. 116-3, L. 118-3 et L. 933-2 du code du travail ;

Vu l'article 1.22 d de la convention collective nationale ;

Vu la délibération n° 92-04 de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche, approuvant les axes d'un plan quinquennal de développement qualitatif de l'apprentissage ;

Conscientes des besoins en formation de la profession, mis en évidence par les résultats du contrat d'études prévisionnelles mis en oeuvre dans la branche, et dans le cadre des priorités qu'elles ont retenues dans leur déclaration nationale paritaire du 24 janvier 1991 portant programme de développement de la formation professionnelle dans la branche ;

Attentives à l'amélioration de l'insertion et de la qualification professionnelle à travers la promotion des premières formations professionnelles et technologiques ;

Soucieuses, d'une part, de participer à l'évolution de l'enseignement à temps plein et, d'autre part, de développer et d'améliorer l'apprentissage, en raison de l'intérêt traditionnel des entreprises de la branche pour ce mode d'insertion professionnelle ;

Affirmant leur volonté d'engager la branche dans une étroite coopération avec les pouvoirs publics régionaux, pour la promotion des premières formations technologiques et professionnelles, dans un esprit de partenariat, et afin d'adapter la politique nationale de formation aux réalités régionales ;

Considérant enfin le rôle de l'organisme de formation de la branche, l'association nationale pour le développement de la formation professionnelle du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, ainsi que les textes contractuels passés par cette dernière tant avec le ministère de l'éducation nationale (convention de coopération du 10 juillet 1990) qu'avec le ministère du travail (accord cadre de développement de l'apprentissage du 23 octobre 1989),

conviennent des dispositions ci-après :

TITRE Ier : STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT

Objectifs généraux

Article 1

En vigueur non étendu

Les organisations signataires définissent une stratégie active pour améliorer les premières formations technologiques et professionnelles, et notamment l'apprentissage qui doit bénéficier d'une sensible amélioration qualitative.

Il est en effet nécessaire, pour le secteur d'activité couvert par le présent accord, d'attirer et de former des jeunes de bon niveau, afin de doter les entreprises de personnels bien adaptés à l'évolution technologique.

Cette stratégie doit être développée dans une double perspective d'amélioration des formations de base et de promotion des qualifications.

Formations de niveau V

Article 2
En vigueur non étendu

Afin de mieux préparer les jeunes, soit à leur entrée dans la vie active, soit au suivi d'études professionnelles et techniques ultérieures, une démarche de développement et d'amélioration de la formation dispensée au niveau V, dont les signataires reconnaissent l'importance comme point de départ du cursus formatif initial ou continu, doit être entreprise.

Formations supérieures au niveau V

Article 3
En vigueur non étendu

Il convient de rechercher, pour répondre aux besoins du secteur, et en raison du nombre encore insuffisant de personnels formés à ce stade, un développement des formations dispensées aux niveaux IV et III, voire même, si la situation le justifie et à titre expérimental, à un niveau supérieur, dans un esprit de filières.

Orientations prioritaires

Article 4
En vigueur non étendu

Les organisations signataires demandent que soient engagées toutes actions nécessaires en vue :

- de développer la communication en direction des jeunes et des familles, et l'information des entreprises ;

- de diagnostiquer, activité par activité et niveau par niveau, à court terme et à moyen terme, les besoins des entreprises ;

- de réguler et d'adapter les flux en formation aux réels besoins exprimés par la branche, et pour cela de favoriser une concertation sur l'ouverture et la fermeture des sections préparant aux métiers de la branche par l'apprentissage ou sous statut scolaire ;

- de promouvoir le réseau de centres de formation pilotes ;

- de renforcer l'implication de la branche dans les programmes européens de développement de la formation professionnelle initiale ;

- de conclure des contrats d'objectifs professionnels avec les conseils généraux.

Mise en oeuvre de la stratégie de développement

Article 5
En vigueur non étendu
Les organisations signataires donnent mandat à l'Association nationale pour le développement de la formation professionnelle du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle (ANDFPCRACM) pour mener à bien, sous le contrôle de la Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPEFP), les missions citées par le présent accord.

TITRE II : MESURES D'EXECUTION GENERALES

Article 6
En vigueur non étendu
Un effort soutenu de communication doit être porté en direction des jeunes et des familles pour valoriser les métiers de la branche et y attirer des jeunes dont le niveau de connaissances générales, les aptitudes et les motivations faciliteront l'orientation et l'insertion dans les secteurs d'activité considérés.

Parallèlement, l'information des entreprises doit être assurée de la manière la plus large et la plus concrète possible.

Les campagnes lancées à cet effet par l'ANDFPCRACM s'appuient sur une large gamme de moyens d'information (films, cassettes, affiches, plaquettes, etc.) à laquelle la plus grande diffusion doit être assurée (centres de formation, expositions et salons nationaux ou régionaux, ONISEP, PAIO, CIO Carrefours jeunes, Officiers-conseils, etc.).

Cette stratégie de communication est axée sur la présentation des spécialisations professionnelles, des filières initiales et des différents types de formation (enseignement à temps plein, apprentissage et autres contrats d'insertion professionnelle).

Article 7
En vigueur non étendu
Le diagnostic des besoins des entreprises, visé à l'article 4, est réalisé sur la base d'enquêtes régionales mises en oeuvre par l'ANDFPCRACM et qui feront l'objet d'un regroupement et d'un examen nationaux aux fins de communication à la CNPEFP.

Ces études régionales devront être menées dans toute la mesure du possible en partenariat avec les pouvoirs régionaux.

Le CEREQ sera un opérateur privilégié pour la réalisation technique de ces études.

Article 8

En vigueur non étendu

L'analyse des besoins régionaux doit conduire à une action sur les sections préparant aux métiers de la branche dans les établissements de formation concernés.

L'ANDFPCRACM proposera aux pouvoirs publics régionaux et aux rectorats une concertation sur l'ouverture et la fermeture des sections préparant aux métiers de la branche par l'apprentissage ou sous statut scolaire.

Cette concertation doit se traduire par une rationalisation des moyens de formation existants, dans un but d'efficacité et d'économie, impliquant une répartition de la tâche à accomplir.

L'utilisation judicieuse des capacités de formation régionales assurera ainsi l'efficacité optimale des moyens pédagogiques et financiers existant localement ou fournis par la branche.

Les organisations signataires rappellent qu'il n'apparaît pas opportun de créer ou de maintenir des sections ne trouvant pas leur justification dans les besoins des entreprises et de la branche professionnelle.

Article 9

En vigueur non étendu

Les organisations signataires réaffirment l'intérêt qu'elles portent au réseau de centres de formation pilotes animé par l'ANDFPCRACM ; elles soulignent que ces établissements, avec le concours des services techniques de l'ANDFPCRACM doivent avoir également une vocation de centres de ressources pour d'autres établissements.

En contrepartie de son apport financier et pédagogique, l'ANDFPCRACM participe, en accord avec l'organisme gestionnaire, au pilotage des sections relevant de la branche.

Ce réseau constitue un levier d'action privilégié pour l'amélioration des premières formations technologiques et professionnelles, et notamment de l'apprentissage.

Article 10

En vigueur non étendu

Les organisations signataires rappellent l'intérêt qu'elles portent à l'implication actuelle del'ANDFPCRACM dans les programmes européens de développement de la formation professionnelle initiale, et notamment PETRA.

Elles souhaitent en effet, dans le cadre de l'article L. 933-2, § 10, du code du travail, concourir à la préparation des entreprises de la branche et des jeunes en formation au grand marché européen impliquant la libre circulation des travailleurs, en associant leur démarche aux objectifs visés aux articles 126, § 2, et 127, § 3, du traité de Maastricht.

L'ANDFPCRACM procède consécutivement aux études et aux démarches opportunes, notamment aux fins de rapprochement entre les établissements de formation français et étrangers, et à la promotion des échanges de jeunes en formation à temps plein ou en apprentissage.

Article 11

En vigueur non étendu

La promotion et l'amélioration des premières formations technologiques et professionnelles doit constituer un des principaux volets des contrats d'objectifs professionnels que la branche se propose de conclure dans les conditions prévues par l'accord national du 20 octobre 1992 ; la collaboration souhaitée avec les pouvoirs publics régionaux pourra ainsi s'inscrire dans la durée.

A cet effet, l'ANDFPCRACM procédera, d'ici à la fin de 1992, à un redécoupage de ses délégations régionales pour les mettre en conformité avec les régions administratives.

TITRE III : MESURES PARTICULIERES A L'APPRENTISSAGE

Article 12

En vigueur non étendu

Dans le cadre des articles L. 933-2, § 4 bis, du code du travail et 10.13 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, les organisations signataires conviennent d'élaborer, dans divers domaines, des recommandations qualitatives pour le développement et l'amélioration de l'apprentissage.

Les dispositions ci-après sont mises en oeuvre par la CNPEFP, par voie de délibérations prises à son initiative ou sur proposition de l'ANDFPCRACM. Ces délibérations peuvent également porter sur toutes mesures concernant l'apprentissage autres que celles énumérées par le présent titre.

Durée des contrats d'apprentissage

Article 13

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 115-2 du code du travail, la durée des contrats d'apprentissage peut varier de 1 an à 3 ans. Dans ce cadre, et

conformément à l'article 10.13 de l'avenant du 8 janvier 1992 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, la CNPEFP peut allonger ou réduire la durée des contrats en fonction du niveau des jeunes et des objectifs d'insertion recherchés.

Les organisations signataires soulignent, par ailleurs, leur intérêt pour l'élaboration de parcours individualisés de formation sur la base de bilans d'aptitudes ou de compétences, conformément aux dispositions de la loi du 17 juillet 1992 et de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991.

L'ANDFPCRACM est chargée de réaliser des expériences dans ce sens, dont le résultat servira de base aux recommandations que la CNPEFP pourra formuler ou, le cas échéant, permettra l'élaboration de normes par voie d'accord collectif.

L'adaptation de la durée des contrats d'apprentissage aux particularités locales peut être réalisée en concertation avec les conseils régionaux dans le cadre des contrats d'objectifs professionnels.

Durée de la formation en centre de formation des apprentis (CFA)

Article 14

En vigueur non étendu

Les organisations signataires recommandent, en application de l'article L. 116-3 du code du travail, que la durée moyenne annuelle minimum de formation des apprentis en CFA dans la branche (calculée sur la durée globale du contrat), ne soit pas inférieure à 440 heures, quel que soit le diplôme préparé, dès la rentrée scolaire de 1993.

La CNPEFP établit, pour chaque niveau, la durée minimale souhaitable de la formation en CFA.

Ces durées pourront être révisées au cours du premier semestre de chaque année pour prendre effet dès la rentrée scolaire, notamment pour tenir compte du type et du niveau du diplôme visé, ainsi que des résultats des bilans de compétences.

L'ANDFPCRACM utilise les prescriptions du présent article pour contribuer à déterminer, le cas échéant dans le cadre des contrats d'objectifs professionnels régionaux, les durées optimales de formation en centre tenant compte des particularités de chaque région.

Formation et perfectionnement des enseignants de CFA

Article 15

En vigueur non étendu

L'ANDFPCRACM poursuit le développement de ses actions de perfectionnement d'enseignants de CFA, à travers des actions de formation spécifiques de courte ou de moyenne durée, dans les diverses spécialités professionnelles enseignées.

Par ailleurs, et dans le but d'un développement qualitatif des formations de niveaux IV et III, et au-delà le cas échéant, cette offre de formation sera complétée par un dispositif de branche, à visée certificative, réalisié en liaison avec le Conservatoire national des arts et métiers (CNAM).

L'ANDFPCRACM est habilitée à s'assurer que le niveau des formateurs et des enseignants est bien conforme aux dispositions de l'article R. 116-28 du code du travail.

A terme, les organisations signataires souhaitent que les enseignants se préparant à intervenir dans les spécialisations professionnelles de la branche soient titulaires d'un diplôme de niveau supérieur à celui auquel prépare leur enseignement, ou d'un certificat de formateur de branche délivré par le CNAM, ou soient en cours de formation pour l'obtenir par le suivi d'une action de formation d'enseignants.

Aide à l'équipement et au fonctionnement des CFA

Article 16

En vigueur non étendu

L'ANDFPCRACM maintient et développe l'aide qu'elle apporte en matière d'équipement en matériel technique et pédagogique, aux sections de CFA préparant aux spécialisations professionnelles de la branche, ainsi qu'au fonctionnement de celles-ci, et en priorité au profit des établissements du réseau de centres de formation pilotes.

Article 17

En vigueur non étendu

L'ANDFPCRACM poursuivra et développera son action dans le domaine de la formation et du perfectionnement des maîtres d'apprentissage, dès la fin et sur la base des conclusions de la phase expérimentale qui se termine en 1992.

Ces actions viseront particulièrement :

- les entreprises artisanales qui organisent leur fonction formative en relais avec une ou plusieurs autres entreprises ;

- les entreprises pour lesquelles la fonction de maître d'apprentissage est exercée par des personnes n'ayant aucune expérience antérieure de la formation des apprentis.

Les organisations signataires considèrent en effet qu'à une amélioration de la formation en centre doit répondre une amélioration de la qualité de la formation en entreprise, particulièrement dans le domaine de l'apprentissage à des niveaux de formation supérieurs.

L'ANDFPCRACM associe les conseils régionaux à sa démarche dans ce domaine et informe les préfectures de la liste des entreprises accueillies dans ses actions,

aux fins de faciliter l'instruction des demandes d'agrément.

Article 18

En vigueur non étendu

L'ANDFPCRACM est chargée d'établir et de développer les liaisons avec les organismes gestionnaires des centres de formation d'apprentis aux fins d'application des délibérations et des démarches aux articles 13 à 17.

Article 19

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de la convention-cadre de développement de l'apprentissage du 23 octobre 1989, l'ANDFPCRACM communique au ministère du travail le présent accord, et l'informe de son déroulement.

Le ministère du travail est également associé à la démarche de la branche et à sa collaboration avec les pouvoirs publics régionaux, notamment dans le cadre des articles 2, 4 et 6 de la convention-cadre citée ci-dessus.

TITRE IV : MESURES PARTICULIERES A L'ENSEIGNEMENT A TEMPS PLEIN

Article 20

En vigueur non étendu

Les organisations signataires souhaitent développer les relations de la branche avec les services nationaux ou régionaux du ministère de l'éducation nationale, notamment dans le cadre de la convention de coopération liant l'ANDFPCRACM et le ministère de l'éducation nationale.

Section 1: Sur le plan national

Article 21

En vigueur non étendu

L'actualisation du contenu des programmes de formation menant aux diplômes d'état est un impératif constant et prioritaire, car il conditionne la valeur et la crédibilité des formations et des diplômes.

L'ANDFPCRACM veille, dans le cadre de sa participation aux instances concernées du ministère de l'éducation nationale, à la suppression des diplômes obsolètes, à l'actualisation des contenus pédagogiques, à la création de nouveaux diplômes, afin que la réalité technologique soit suivie en permanance.

Les organisations signataires demandent la mise à jour systématique, tous les 3 ans, des divers diplômes d'Etat concernant la branche professionnelle, ainsi que leur contenu formatif.

Les organisations signataires, agissant dans le cadre de l'article 10.2 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, 1er alinéa, qui dispose que relève du niveau professionnel la définition des orientations et des priorités en matière de création, de mise à jour et de suppression des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel, mandatent à cet effet l'ANDFPCRACM, qui rendra compte de ses interventions auprès de la CPNEFP.

Article 22

En vigueur non étendu

Ne peuvent figurer sur la liste des diplômes et titres professionnels qualifiants reconnus par la branche et annexée à la convention collective, conformément à l'avenant n° 19 du 19 février 1992, que les seuls titres et diplômes régulièrement actualisés et présentant toute garantie pour les entreprises et les jeunes.

Les organisations signataires rappellent que l'ANDFPCRACM est mandatée pour procéder aux recherches nécessaires et formuler toutes propositions à cet effet et qu'elle est également habilitée pour défendre le point de vue de la branche dans les instances concernées (délibération CNPEFP n° 92-03 du 19 février 1992).

Section 2 : Sur le plan régional

Article 23

En vigueur non étendu

L'ANDFPCRACM conformément à l'article 12 de la convention nationale de coopération qui la lie au ministère de l'éducation nationale, est associée, pour la mise en cohérence des filières d'enseignements, aux réflexions qui sont entreprises tant sur le plan régional que national.

Dans ce contexte, l'ANDFPCRACM fait connaître préalablement ses avis et recommandations aux conseils régionaux et aux recteurs, relatifs à la carte régionale des formations à temps plein, sur la création ou la transformation des sections, ainsi que sur les filières régionales de formation.

Les organisations signataires considèrent que ces dispositions doivent trouver une entière application et mandatent l'ANDFPCRACM pour toutes les démarches et tous les travaux à effectuer dans ce cadre.

Elles souhaitent, en outre, aller plus loin et recommandent une détermination en commun de l'ouverture et de la fermeture des sections assurant les formations à temps plein.

Article 24

En vigueur non étendu

Afin de faciliter le bon déroulement des formations en entreprise prévues par les diplômes d'Etat, dans le cadre des formations sous statut scolaire, l'ANDFPCRACM et ses délégations régionales peuvent apporter leur contribution au rapprochement de l'offre et de la demande desdites formations.

En collaboration avec les rectorats, l'ANDFPCRACM pourra en outre organiser des stages de formation à l'intention des responsables des formations en entreprise, afin que ceux-ci puissent remplir leur mission dans les meilleures conditions.

Les organisations signataires décident toutefois que l'engagement de la branche et, consécutivement, l'action de l'ANDFPCRACM au profit des formations en entreprise visées au premier paragraphe du présent article, ne pourront s'effectuer que dans le cadre d'une détermination commune de l'ouverture et de la fermeture des sections de formation.

Article 25

En vigueur non étendu

Afin de contribuer au perfectionnement des enseignants, l'ANDFPCRACM ouvre ses actions de perfectionnement de formateurs aux enseignants des lycées professionnels. Des conventions sont signées à cet effet avec les rectorats.

Article 26

En vigueur non étendu

L'ANDFPCRACM. peut contribuer, par les ressources issues de la taxe parafiscale et de la taxe d'apprentissage, à l'équipement des sections de lycées professionnels préparant aux spécialisations de la branche, en liaison avec le rectorat et le conseil régional.

Article 27

En vigueur non étendu

L'ANDFPCRACM est mandatée pour conclure avec les rectorats aux fins d'application des dispositions ci-dessus, ainsi que de façon générale de celles prévues par la convention nationale de coopération, des avenants régionaux.

Les pouvoirs publics régionaux sont associés à ces démarches et à leurs conclusions.

TITRE V : DISPOSITIONS FINANCIERES

Article 28

En vigueur non étendu

L'ANDFPCRACM utilise, pour la mise en oeuvre de la politique de branche déterminée dans le présent accord, l'ensemble des fonds juridiquement utilisables à cet effet et dont la gestion lui est confiée en application ou dans le cadre des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ou à venir.

Article 29

En vigueur non étendu

Toutefois, afin de conforter la démarche visée par le présent accord, et en raison des moyens financiers nécessaires, les organisations signataires agissant dans le cadre de l'article 10.5 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 souhaitent que les entreprises couvertes par la convention collective utilisent le service de traitement informatique de la taxe d'apprentissage mis en large par l'ANDFPCRACM et fassent bénéficier celle-ci de leur taxe disponible, après déductions légales, et dans le respect par l'ANDFPCRACM des décisions d'affectation prises, le cas échéant, par les chefs d'entreprise.

Article 30

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 118-3, paragraphes 2 et 3, du code du travail, l'ANDFPCRACM réaffecte dans la région d'origine le pourcentage de la part de la taxe d'apprentissage obligatoirement affecté à l'apprentissage, qui sera fixé par chaque conseil régional.

Les organisations signataires soulignent par ailleurs que la réaffectation régionale est susceptible de se situer à un niveau supérieur à ce pourcentage, en fonction des accords particuliers passés avec les pouvoirs publics régionaux dans le cadre des contrats d'objectifs professionnels.

Modification des statuts de l'ANFA (formation professionnelle) Avenant n° 7 du 24 mars 2005

UNIDEC ;
FNA ;
SNCTA ;
CNPA ;
GNESA ;
FFC.

CFTC ;

FO ;
CSNVA ;
CFE-CGC ;
CFDT.

En vigueur non étendu

Les organisations soussignées,

Vu l'accord paritaire national du 26 avril 1994 portant création d'un fonds d'assurance formation dans la branche des services de l'automobile ;

Vu les statuts de l'ANFA annexés audit accord ;

Vu les avenants successifs et en dernier lieu l'avenant n° 6 du 19 mai 1999 ;

Considérant les évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles intervenues depuis 1999 ;

Vu, en conséquence de ces évolutions, les propositions formulées par le conseil de gestion de l'ANFA conformément à l'article 22 de ses statuts,

Conviennent de modifier les statuts de l'ANFA comme suit :

Article 1

En vigueur non étendu

Le texte du paragraphe a figurant à la fin de l'article 15 est modifié comme suit :

(Voir cet article).

Article 2

En vigueur non étendu

Le paragraphe e de ce même article 15, relatif au capital de temps de formation, est supprimé.

Article 3

En vigueur non étendu

Les 3e et 4e tirets de l'article 17 sont supprimés, et le 2e tiret est ainsi rédigé :

(Voir cet article).

Article 4

En vigueur non étendu

Le dernier alinéa de l'article 5 est modifié comme suit :

(Voir cet article).

Au 1er alinéa de l'article 16, les mots : "de la cotisation professionnelle à caractère parafiscal visée à l'article 5 de l'accord national du 26 avril 1994" sont remplacés par : "des impositions et redevances de toute nature attribuées par la loi".

(Voir cet article).

La mention de "la cotisation professionnelle à caractère parafiscal" figurant au 6e tiret de l'article 17 est remplacée par la mention suivante : "les impositions et redevances de toute nature attribuées par la loi".

(Voir cet article).

Article 5

En vigueur non étendu

Le texte figurant au 3e astérisque de l'article 8 est modifié comme suit :

(Voir cet article).

Article 6

En vigueur non étendu

Le texte du 1er alinéa de l'article 19 est modifié comme suit :

(Voir cet article).

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt légal, auquel il sera procédé sans délai, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail. Notification en sera faite à l'ANFA afin que soient accomplies les formalités déclaratives afférentes aux modifications statutaires.

Fait à Suresnes, le 24 mars 2005.

Fonds d'assurance formation dans la branche des services de l'automobile - Création Accord national paritaire du 26 avril 1994

CNPA ;

CSNESA ;

FFC ;

FNCAA ;

FNCRM ;

SNCTA ;

Les professionnels du pneu.

CFE-CGC ;

CFTC ;

CSNVA ;

FGMM-CFDT ;

FO.

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles et syndicales de salariés soussignées,

Vu les dispositions du code du travail relatives au fonds d'assurance formation, et notamment les articles L. 961-8, 9 et R. 964-1 à 18 du code du travail,

Vu les dispositions de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, et notamment l'article 74, codifié sous le n° 961-12 ;

Considérant les conclusions du contrat d'études prévisionnelles conclu entre la branche et les pouvoirs publics ;

Considérant l'important besoin d'élévation de la qualification professionnelle dans ce secteur d'activité pour préparer la branche à ses profondes mutations techniques, économiques et sociales, et favoriser le maintien et le développement de l'emploi ;

Soucieuses de favoriser l'accès au secteur professionnel et à la promotion des salariés par l'amélioration des compétences ;

Considérant la déclaration nationale paritaire du 24 janvier 1991 portant développement de la formation professionnelle dans le secteur d'activité ;

Considérant le dialogue national paritaire, et notamment les accords des 27 novembre 1984, 24 janvier 1989, 21 février 1990, 23 mai 1991, 24 juin 1992, 10 septembre 1992, 20 octobre 1992, 23 novembre 1993 et 13 janvier 1994, et les missions fixées à l'association nationale pour la formation automobile ;

Considérant le rôle particulièrement important, dans la branche professionnelle, de ladite association, qu'elles considèrent comme l'instrument national de leur stratégie de formation ;

Agissant dans le cadre de l'article L. 933-2 du code du travail, conviennent des dispositions suivantes :

TITRE III : ADMINISTRATION DE L'ANFA

Gestion

Article 25

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 27 septembre 1994 art. 4, BO conventions collectives 94-48, étendu par arrêté du 8 février 1995 JORF 18 février 1995.

L'ANFA. réunit les moyens financiers, pédagogiques et administratifs nécessaires à son objet ; elle ne peut toutefois réaliser ni organiser elle-même aucune action de formation.

Elle est administrée par un conseil de gestion paritaire dont la composition, le fonctionnement et les attributions sont fixés par les statuts annexés au présent accord.

En cas de cessation d'activité pour quelque motif que ce soit, les organisations soussignées s'engagent à prendre toutes dispositions propres à garantir l'utilisation au bénéfice de la branche des biens dévolus après inventaire, dans le respect de l'article R. 964-10 du code du travail.

Statuts

Article 26
En vigueur étendu

L'ANFA est administrée conformément aux statuts annexés au présent accord.

Les organisations membres de l'ANFA à la date de conclusion du présent accord s'engagent pour leurs représentants dans les instances décisionnaires de l'association à adopter lesdits statuts.

La direction de l'ANFA. accomplira les formalités, notamment déclaratives afférentes aux modifications statutaires, de telle sorte que les statuts annexés au présent accord entrent en vigueur au même moment que ce dernier.

Les articles 1, 3, 4, 5, 6, 9 et 16 des statuts ne pourront être ultérieurement modifiés que par voie d'avenant au présent accord.

TITRE IV : APPLICATION DE L'ACCORD

Dépôt

Article 27
En vigueur étendu

Le dép<CB>t légal du présent avenant sera effectué conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Agréments

Article 28
En vigueur étendu

Les organisations signataires conviennent d'agir conjointement en vue d'obtenir,au profit de l'ANFA :

a) Dans les meilleurs délais :

- l'agrément prévu par l'article L. 961-9 du code du travail au titre de la participation à la formation continue des entreprises de 10 salariés et plus ;

- l'agrément prévu par les articles L. 951-3 et 4 du code du travail au titre du congé individuel de formation ;

b) Pour le 1er janvier 1996, au titre du renouvellement des agréments actuels et de ceux visés au paragraphe a ci-dessus :

- l'agrément prévu par l'article L. 961-9 du code du travail au titre de la participation à la formation continue des entreprises de 10 salariés et plus ;

- l'agrément prévu par le décret du 4 février 1985 au titre des contributions relatives aux contrats d'insertion en alternance des jeunes ;

- l'agrément prévu par les articles L. 951-3 et 4 du code du travail au titre du congé individuel de formation ;

- l'agrément prévu par les articles L. 952-1 et L. 953-1 relatifs à la formation continue dans les entreprises de moins de 10 salariés ;

c) Et, de façon générale, tout agrément imposé par les dispositions légales ou réglementaires que les missions ultérieurement confiées àl'ANFA. pourraient requérir.

Extension

Article 29
En vigueur étendu

Les organisations signataires s'engagent à demander, dans les meilleurs délais, l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 133-8 du code du travail.

Entrée en vigueur

Article 30

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 1995, sous réserve de la publication au Journal officiel, avant cette date, de la dernière des deux décisions suivantes :

- agrément de l'ANFA. au titre de l'article L. 961-9 du code du travail ;

- extension totale ou partielle du présent accord.

Si cette condition n'est pas réalisée, le présent accord entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant celui au cours duquel aura été publié au Journal officiel la dernière des deux décisions ci-dessus.

Les dispositions du présent accord et des statuts annexés se substituent de plein droit à toutes clauses différentes ou contraires des accords nationaux de tranche relatifs à la formation professionnelle précédemment conclus. Les commissions régionales de formation consultatives établies par l'ANFA. à la date du présent accord sont maintenues en l'état.

L'article 30 est étendu sous réserve de l'obtention des agréments prévus par les articles L. 952-1 et L. 951-4 du code du travail et l'article 30 de la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984 modifié portant loi de finances pour 1985.

Suivi paritaire

Article 31

En vigueur étendu

Un état financier, pédagogique et statistique décrivant l'activité de l'ANFA. pour l'ensemble des missions découlant du présent accord sera communiqué à la CPNEFP au mois de mai suivant la clôture de chaque exercice.

Les organisations signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais en vue d'adapter le présent accord à toutes dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ultérieures susceptibles de modifier le contenu de celui-ci.

Fonds d'assurance formation dans la branche des services de l'automobile - Statuts de l'ANFA Accord national paritaire du 26 avril 1994 - Annexe

CNPA ;

CSNESA ;

FFC ;

FNCAA ;

FNCRM ;

SNCTA ;

Les professionnels du pneu.

CFE-CGC ;

CFTC ;

CSNVA ;

FGMM-CFDT ;

FO.

STATUTS DE L'ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION AUTOMOBILE (ANFA)

TITRE Ier : DISPOSITIONS GENERALES

Institution

Article 1

En vigueur étendu

Il est fondé, entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales représentatives de salariés de la branche des services de l'automobile, une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Cette association prend le nom de : Association nationale pour la formation automobile (ANFA).

Cette association se constitue en fonds d'assurance-formation au sens de l'article L. 961-9 du code du travail, dotée de la personnalité morale, conformément à l'article L. 961-8 du code du travail.

La participation d'une organisation se perd par démission ou par dénonciation des accords nationaux visés au préambule de l'accord national paritaire du 26 avril 1994 ; le ou les sièges rendus ainsi vacants au conseil de gestion visé à l'article 5 sont répartis entre les autres organisations membres du collège auquel appartenait l'organisation démissionnaire ou auteur de la dénonciation, par protocole conclu à cet effet entre lesdites organisations.

Siège social

Article 2
En vigueur étendu

Celui-ci est fixé à Sèvres (92310), 41-49, rue de la Garenne.

Il peut être transféré sur décision du conseil de gestion.

Objet et missions

Article 3
En vigueur non étendu

L'ANFA a pour objet le développement et l'amélioration de la formation professionnelle au profit de la population de la branche, dans tous ses aspects, et notamment dans les domaines de la formation initiale et de la formation continue.

Elle met en oeuvre, tant au niveau national qu'au niveau régional, la politique de formation de la branche conformément aux orientations et aux priorités définies par la commission paritaire nationale visée à l'article 1.22 a de la convention collective, ci-après dénommée CPN. A ce titre, elle conclut au nom de la branche des contrats d'objectifs professionnels régionaux, sur la base des dispositions conventionnelles en vigueur.

A cet effet, elle analyse, en lien avec la CPN, l'évolution des activités professionnelles et les besoins de formation et propose toutes orientations et anticipations tendant à l'harmonisation des dispositifs de formation professionnelle et à la détermination de la politique paritaire de formation de la branche.

Les missions de l'ANFA sont celles indiquées au titre II de l'accord national paritaire du 26 avril 1994.

Durée

Article 4
En vigueur étendu

L'ANFA est créée pour une durée indéterminée.

En cas de dissolution de l'association, le conseil de gestion désigne un ou plusieurs liquidateurs chargés de réaliser l'actif et d'acquitter le passif. L'actif net subsistant est dévolu dans le respect de l'objet social, et conformément aux dispositions de l'article 25 de l'accord national paritaire du 26 avril 1994.

TITRE II : ADMINISTRATION DE L'ANFA

Conseil de gestion paritaire

Article 5
En vigueur étendu

L'ANFA est administrée par un conseil de gestion composé de 32 membres dûment mandatés à cet effet par les organisations d'employeurs et les organisations représentatives des salariés et participant au conseil national paritaire institué par les statuts de l'ANFA en vigueur à la date de signature dudit accord.

Le conseil de gestion est réparti en deux collèges, de la façon suivante :

Collège patronal :

CNPA 8 sièges.

Collège salarial :

CFE-CGC 4 sièges.

Collège patronal :

CSNESA 2 sièges.

Collège salarial :

CFTC 3 sièges.

Collège patronal :

FFC 2 sièges.

Collège salarial :

CSNVA 1 siège.

Collège patronal :

FNCAA 2 sièges.

Collège salarial :

FGMM-GFDT 4 sièges.

Collège patronal :

FNCRM 2 sièges.

Collège salarial :

FO 4 sièges.

En outre, à titre consultatif, un représentant du comité des constructeurs français d'automobiles et un représentant de la chambre syndicale des importateurs sont invités à participer aux travaux du conseil de gestion.

Au titre de la cotisation professionnelle à caractère parafiscal, les représentants des ministères de tutelle assistent, de droit, aux réunions du conseil de gestion.

Article 5

En vigueur non étendu

L'ANFA est administrée par un conseil de gestion composé de 32 membres dûment mandatés à cet effet par les organisations d'employeurs et les organisations représentatives des salariés, [*signataires de l'ensemble des accords nationaux professionnels paritaires visés au préambule de l'accord national paritaire du 26 avril 1994*] (1), et participant au conseil national paritaire institué par les statuts de l'ANFA en vigueur à la date de signature dudit accord.

Le Conseil de gestion est réparti en 2 collèges, de la façon suivante :

Collège patronal :

- CNPA : 8 sièges ;

- FFC : 1 siège ;

- FNCRM : 1 siège ;

- FNA : 2 sièges ;

- GNESA : 1 siège ;

- Les professionnels du pneu : 1 siège ;

- SNCTA : 1 siège ;

- UNIDEC : 1 siège.

Collège salarial :

- CFDT : 3 sièges ;

- CFE-CGC : 3 sièges ;

- CFTC : 3 sièges ;

- CGT : 3 sièges ;

- CSNVA : 1 siège ;

- FO : 3 sièges.

Au titre des impositions et redevances de toute nature attribuées par la loi, les représentants des ministères de tutelle assistent, de droit, aux réunions du conseil de gestion.

(1) termes exclus de l'extension du 18 février 1995.

Statut des membres du conseil de gestion

Article 6

En vigueur étendu

Le mandat des membres du conseil est de 4 ans ; avant chaque échéance, les organisations représentées sont invitées par courrier à faire connaître, dans un délai de 15 jours, le nom de leur(s) représentant(s) pour la période suivante ; chaque organisation représentée peut pourvoir au remplacement de son ou ses représentants en cours de mandat, en cas de défaillance de l'intéressé ou pour toute autre raison ; les pouvoirs des représentants ainsi désignés prennent fin au moment où devait expirer le mandat du représentant initialement désigné ; en cas de fonction exercée au bureau, le nouveau représentant peut occuper la fonction de son prédécesseur.

Le premier mandat des membres du conseil débute lors de la première séance de ce dernier.

Les représentants des organisations siégeant au conseil doivent jouir du plein exercice de leurs droits civils et, pour le collège patronal, exercer ou avoir exercé une activité de chef d'entreprise ; en outre, et de façon générale, une personne exerçant ou ayant exercé une quelconque activité salariée dans un établissement ou un organisme de formation ne peut être nommée au conseil.

Réunions

Article 7

En vigueur étendu

Le conseil de gestion se réunit au moins 3 fois par an pour délibérer sur un ordre du jour fixé par le président et le premier vice-président, sur convocation adressée au moins 15 jours à l'avance.

Le conseil de gestion se réunit également en séance extraordinaire sur demande formulée, par lettre recommandée avec avis de réception, par la majorité des membres d'un collège. Le sujet souhaité est alors porté à l'ordre du jour.

Le conseil délibère valablement lorsque 8 membres du conseil au moins sont présents ou représentés dans chaque collège ; si cette condition n'est pas remplie, le conseil set convoqué à nouveau dans les 15 jours et, lors de cette réunion, délibère valablement sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

La représentation n'est admise que par pouvoir remis à un autre membre du conseil faisant partie du même collège ; un membre du conseil ne peut être porteur que de 1 pouvoir.

Le conseil prend ses décisions à la majorité des membres présents ou représentés dans chaque collège ; en cas de partage des voix au sein du conseil ou dans chacun des deux collèges, il est procédé à un nouveau vote après nouvelle délibération et, à défaut de majorité, le point est remis à la séance suivante.

Les délibérations du conseil font l'objet d'un procès-verbal collationné dans un registre particulier ; à la réunion suivante, celui-ci est soumis au conseil, pour approbation ; à l'issue de celle-ci, il est certifié par un membre de chaque collège.

Pouvoirs du conseil de gestion

Article 8

En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires régissant l'activité des fonds d'assurance-formation, le conseil de gestion est investi des pouvoirs les plus étendus, et notamment :

- il prend les décisions nécessaires à l'application des accords nationaux de branche relatifs à la formation professionnelle et, plus généralement, pour la mise en oeuvre des orientations définies par la C.P.N.E.F.P. ;

- il vote le budget de l'A.N.F.A. et approuve les comptes ;

- il nomme un commissaire aux comptes inscrit au tableau de la compagnie, pour une durée de quatre années ;

- il élit le bureau ;

- il nomme le délégué général et met fin à ses fonctions ;

- il décide des acquisitions, des échanges, des aliénations d'immeubles, des constitutions d'hypothèques sur ces derniers, des baux excédant neuf ans, ainsi que des

emprunts ;

- il intente, s'il y a lieu, toute action en justice et y défend ;

- il décide de tous traités, transactions, compromis, acquiescements, oppositions et élections de domicile ;

- il fixe, sous réserve de droits acquis précédemment, le montant et les conditions du remboursement des frais de déplacement et d'hébergement des membres du conseil et des participants aux sections paritaires particulières visées à l'article 15, ainsi que des participants aux groupes techniques paritaires de travail visés ci-dessous ;

- il fixe le montant et les conditions de remboursement aux employeurs de salaires et charges sociales afférentes aux absences des salariés représentant les organisations syndicales pour leur participation aux instances paritaires de l'A.N.F.A. ;

- il délibère, chaque année, sur les états et documents visés à l'article R. 964-7 du code du travail ;

- il crée, le cas échéant, des sections paritaires particulières autres que celles énumérées à l'article 15 et fixe l'étendue de leur mission ;

- il peut également créer, dans un cadre qu'il fixe, des groupes techniques paritaires de travail.

Le conseil de gestion peut déléguer au président, au premier vice-président, à l'administrateur délégué ou à un vice-président, conjointement ou séparément, une partie de ses attributions.

Article 8

En vigueur non étendu

Dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires régissant l'activité des fonds d'assurance-formation, le conseil de gestion est investi des pouvoirs les plus étendus, et notamment :

- il prend les décisions nécessaires à l'application des accords nationaux de branche relatifs à la formation professionnelle et, plus généralement, pour la mise en oeuvre des orientations définies par la CPN ;

- il vote le budget de l'ANFA et approuve les comptes ;

- il nomme un commissaire aux comptes inscrit au tableau de la compagnie, pour la durée prévue par les textes en vigueur.

- il élit le bureau ;

- il nomme le délégué général et met fin à ses fonctions ;

- il décide des acquisitions, des échanges, des aliénations d'immeubles, des constitutions d'hypothèques sur ces derniers, des baux excédant neuf ans, ainsi que des emprunts ;

- il intente, s'il y a lieu, toute action en justice et y défend ;

- il décide de tous traités, transactions, compromis, acquiescements, oppositions et élections de domicile ;

- il fixe, sous réserve de droits acquis précédemment, le montant et les conditions du remboursement des frais de déplacement et d'hébergement des membres du conseil et des participants aux sections paritaires particulières visées à l'article 15, ainsi que des participants aux groupes techniques paritaires de travail visés ci-dessous ;

- il délibère, chaque année, sur les états et documents visés à l'article R. 964-7 du code du travail ;

- il crée, le cas échéant, des sections paritaires particulières autres que celles énumérées à l'article 15 et fixe l'étendue de leur mission ;

- il peut également créer, dans un cadre qu'il fixe, des groupes techniques paritaires de travail.

Le conseil de gestion peut déléguer au président, au premier vice-président, à l'administrateur délégué ou à un vice-président, conjointement ou séparément, une partie de ses attributions.

Bureau

Article 9

En vigueur étendu

Le conseil de gestion élit parmi ses membres, et pour la première fois lors de sa première réunion, un bureau composé de 12 personnes :

- un président ;

- un premier vice-président ;

- 5 vice-présidents ;

- un administrateur délégué ;

- un trésorier ;

- un trésorier adjoint ;

- un secrétaire du bureau ;

- un secrétaire adjoint du bureau.

Le poste d'administrateur délégué est pourvu au sein de la délégation patronale ; un poste de vice-président est pourvu au sein de la délégation salariale.

Les autres fonctions sont réparties entre deux groupes, de façon tournante, comme indiqué ci-dessous :

a) Premier groupe :

- président ;

-2 vice-présidents ;

- trésorier adjoint ;

- secrétaire adjoint du bureau.

b) Deuxième groupe :

- premier vice-président ;

- 2 vice-présidents ;

- trésorier ;

- secrétaire du bureau.

Pendant une période de 4 années à compter de la première constitution du bureau, les fonctions du premier groupe sont pourvues au sein du collège patronal. A l'issue de cette période, il est procédé à une alternance tous les 2 ans.

Les organisations représentatives des salariés répartissent au sein de leur collège les fonctions leur revenant.

Il en va de même pour les organisations patronales, étant précisé que les fonctions de président ou de premier vice-président, et celle d'administrateur délégué sont assurées par des représentants du CNPA, les autres fonctions à pourvoir étant assurées par les représentants des autres organisations professionnelles.

Président

Article 10

En vigueur étendu

Le président assure, en liaison avec le premier vice-président, l'exécution des décisions du conseil de gestion; il est responsable du fonctionnement régulier de l'ANFA ; il représente celle-ci en justice et dans les actes de la vie civile ; il peut déléguer ses attributions au premier vice-président, à l'administrateur délégué ou à un vice-président.

En cas d'empêchement, les attributions du président sont assumées par l'administrateur délégué lorsque le président appartient au collège patronal, ou par un vice-président du collège salarial lorsqu'il appartient à celui-ci.

Trésorier et trésorier-adjoint

Article 11

En vigueur étendu

Le trésorier s'assure des rentrées financières et de l'établissement des comptes ; il signe les titres de paiement dans les conditions précisées à l'article 20. Il est suppléé par le trésorier adjoint en cas d'empêchement.

Secrétaire du bureau

Article 12

En vigueur étendu

Le secrétaire du bureau ou, à défaut, le secrétaire adjoint, présente au conseil de gestion, chaque année, un rapport moral d'activité ; il s'assure de la conformité aux débats des procès-verbaux des réunions du conseil.

Administrateur délégué

Article 13

En vigueur étendu

Celui-ci apporte son concours au délégué général pour l'administration de l'ANFA et s'assure de la bonne exécution des décisions du conseil de gestion.

Il peut exercer, sur délégation du conseil de gestion, une partie des attributions de ce dernier.

Délégué général

Article 14

En vigueur étendu

Celui-ci est nommé par le conseil de gestion qui, le cas échéant, met fin à ses fonctions. Le délégué général en exercice avant la constitution de l'association en fonds d'assurance-formation est maintenu dans ses fonctions lors de l'entrée en vigueur des présents statuts.

Il applique les décisions du conseil de gestion sous l'autorité hiérarchique et selon les instructions du président et du premier vice-président ; il peut nommer un adjoint qui le supplée en cas d'empêchement, et auquel il peut déléguer certaines de ses responsabilités, avec l'accord du président et du premier vice-président.

Dans ce cadre, le délégué général assure notamment, par délégation, les responsabilités suivantes :

- il assure le bon fonctionnement de l'ANFA ;

- il prépare le budget et établit les comptes en liaison avec le trésorier et le trésorier adjoint ;

- il recrute et dirige le personnel ;

- il établit et anime les relations avec les pouvoirs publics, nationaux ou régionaux ;

- il assure le secrétariat des sections paritaires particulières et de la section patronale spécialisée visées, respectivement, aux articles 15 et 16 du présent accord.

Il peut également lui être confié, ponctuellement et sur délégation expresse, certaines attributions du conseil de gestion ou du président.

Sections paritaires particulières

Article 15

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 4 juillet 1996 art. 1 BO conventions collectives 96-35, étendu par arrêté du 22 octobre 1996 JORF 1er novembre 1996.

Des sections paritaires particulières spécialisées, ci-après dénommées "SPP", sont instituées auprès du conseil de gestion. Elles sont composées de personnes qualifiées n'exerçant ou n'ayant exercé aucune activité salariée dans un établissement ou un organisme de formation, désignées par les organisations représentées au conseil de gestion. Elles sont chargées, par délégation statutaire, de l'application, de la mise en oeuvre et de la gestion technique des décisions de ce dernier. Leur secrétariat est assuré par le délégué général. Les SPP se réunissent au moins 2 fois par an, sur convocation du délégué général ; les procès-verbaux de leurs réunions sont collationnés sur un registre spécial et contresignés, après approbation, par un membre de chaque collège. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés dans chaque collège ; en cas d'égalité, le point est reporté à une date ultérieure ; les SPP adoptent, le cas échéant, des résolutions, dans les mêmes conditions.

Les SPP sont composées de la façon suivante :

Collège patronal.

CNPA : 4 sièges.

CSNESA : 1 siège.

FFC : 1 siège.

FNCAA : 1 siège.

FNCRM : 1 siège.

Collège salarial.

CFE-CGC : 2 sièges.

CFTC : 1 siège.

CSNVA : 1 siège.

FGMM-CFDT : 2 sièges.

FO : 2 sièges.

a) La SPP. n° 1, chargée de la mise en oeuvre technique et financière de l'article 14 de l'accord national paritaire du 26 avril 1994 (insertion en alternance) ;

b) La SPP. n° 2, chargée de la mise en oeuvre technique et financière de l'article 4 (premières formations technologiques), et qui assure par ailleurs la fonction de groupe technique paritaire prévu par la convention de coopération liant l'ANFA au ministère de l'éducation ;

c) La SPP n° 3, chargée de la mise en oeuvre technique et financière de l'article 11 (formation continue des entreprises d'au moins 10 salariés) ;

d) La SPP n° 4, chargée de la mise en oeuvre technique et financière de l'article 21 (formation continue des entreprises de moins de 10 salariés) ;

e) La SPP n° 5, chargée de la mise en oeuvre technique et financière du titre II de l'accord national paritaire du 4 juillet 1996 (capital temps de formation).

Article 15

En vigueur non étendu

Des sections paritaires particulières spécialisées, ci-après dénommées "SPP", sont instituées auprès du conseil de gestion. Elles sont composées de personnes qualifiées n'exerçant ou n'ayant exercé aucune activité salariée dans un établissement ou un organisme de formation, désignées par les organisations représentées au conseil de gestion. Elles sont chargées, par délégation statutaire, de l'application, de la mise en oeuvre et de la gestion technique des décisions de ce dernier. Leur secrétariat est assuré par le délégué général. Les SPP se réunissent au moins 2 fois par an, sur convocation du délégué général ; les procès-verbaux de leurs réunions sont collationnés sur un registre spécial et contresignés, après approbation, par un membre de chaque collège. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés dans chaque collège ; en cas d'égalité, le point est reporté à une date ultérieure ; les SPP adoptent, le cas échéant, des résolutions, dans les mêmes conditions.

Les SPP sont composés de la façon suivante :

Collège patronal :

- CNPA : 4 sièges ;

- FFC : 1 siège ;

- FNCRM : 1 siège ;

- FNA : 1 siège ;

- GNESA : 1 siège ;

- Professionnels du pneu : 1 siège ;

- SNCTA : 1 siège ;

- UNIDEC : 1 siège.

Collège salarial :

- CFDT : 2 sièges ;

- CFE-CGC : 2 sièges ;

- CFTC : 2 sièges ;

- CGT : 2 sièges ;

- CSNVA : 1 siège ;

- FO : 2 sièges.

Section patronale spécialisée

Article 16

En vigueur non étendu

Le conseil de gestion donne délégation plénière et permanente à une section patronale spécialisée, dite "SPS", pour l'ensemble de la gestion et de l'emploi des impositions et redevances de toute nature attribuées par la loi.

Cette section est composée du collège patronal du conseil de gestion ; elle est présidée par le représentant dudit collège assurant la présidence ou la première vice-présidence du conseil de gestion ; en cas d'empêchement, celui-ci est remplacé par l'administrateur délégué ou, à défaut, par le vice-président du collège patronal le plus ancien ; le secrétariat de la section est assuré par le délégué général ; elle se réunit au moins 2 fois par an ; ses délibérations sont consignées sur des procès-verbaux spécifiques signés par un de ses membres.

La collecte, la gestion et l'utilisation des fonds visés sont individualisées dans le budget de l'ANFA, conformément aux textes légaux et réglementaires qui régissent cette ressource.

La SPS informe le conseil de gestion de l'utilisation de la cotisation visée ; cette information est également incluse dans l'état communiqué à la CPN, visé à l'article 31 de l'accord national paritaire du 26 avril 1994.

TITRE III : RESSOURCES ET REGLES DE GESTION

Ressources contributives

Article 17

En vigueur étendu

Celles-ci sont constituées par les versements des entreprises aux titres suivants :

- la participation à la formation continue des entreprises de dix salariés et plus ;

- la contribution relative aux contrats d'insertion en alternance des jeunes ;

- les contributions relatives au congé individuel de formation ;

- le cas échéant, les contributions relatives au capital temps-formation découlant de dispositions légales ou réglementaires ;
, - les contributions à la formation professionnelle continue des entreprises de moins de dix salariés,

dans les conditions prévues par l'accord national paritaire du 26 avril 1994, ainsi que :

- la cotisation professionnelle à caractère parafiscal ;

- la taxe d'apprentissage.

Article 17

En vigueur non étendu

Celles-ci sont constituées par les versements des entreprises aux titres suivants :

- la participation à la formation continue des entreprises de 10 salariés et plus ;

- les contributions visées aux articles L. 983-1 et suivants du code du travail, ainsi que dans l'accord paritaire national du 30 juin 2004.

- les contributions à la formation professionnelle continue des entreprises de moins de dix salariés,

dans les conditions prévues par l'accord national paritaire du 26 avril 1994, ainsi que :

- les impositions et redevances de toute nature attribuées par la loi ;

- la taxe d'apprentissage et les ressources annexes à celle-ci ;

- toute autre ressource ou collecte dont le versement pourrait être attribué à l'ANFA.

Ressources non contributives

Article 18

En vigueur étendu

Par ailleurs l'ANFA peut disposer :

- de produits financiers ;

- de subventions publiques ou privées ;

- de produits d'emprunts ;

- de dons et legs ;

- du produit des prestations de service réalisées pour le compte d'organismes tiers ;

- et, de façon générale, de toutes ressources conformes aux textes légaux, réglementaires et contractuels en vigueur, utiles à son objet social.

Gestion comptable

Article 19

En vigueur étendu

La gestion de l'ANFA s'effectue dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur et selon un plan comptable établi selon l'article R. 964-5 du code du travail, annexé aux présents statuts, ainsi qu'en conformité du plan comptable des organismes agréées par l'Etat établi par l'arrêté du 21 juillet 1993.

L'exercice financier et comptable commence le 1er janvier et finit le 31 décembre de chaque année.

Chaque catégorie de ressources fait l'objet d'une comptabilisation spécifique et individualisée.

Les comptes annuels sont certifiés par un commissaire aux comptes inscrit au tableau de la compagnie.

Les ressources sont placées en numéraire, dépôts à vue ou placements à court terme.

De façon plus générale, la gestion des ressources s'effectue conformément aux lois et règlements, ainsi que conformément aux dispositions prévues par l'accord national paritaire du 26 avril 1994.

Les pièces justificatives sont conservées pendant un délai de 5 ans après la clôture de l'exercice.

Article 19

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 24 mars 2005 art. 6 BO conventions collectives 2005-40.

La gestion de l'ANFA s'effectue dans le cadre des dispositions légales et réglementaires applicables aux organismes paritaires collecteurs agréés, et selon le plan comptable des organismes agréés par l'Etat.

L'exercice financier et comptable commence le 1er janvier et finit le 31 décembre de chaque année.

Chaque catégorie de ressources fait l'objet d'une comptabilisation spécifique et individualisée.

Les comptes annuels sont certifiés par un commissaire aux comptes inscrit au tableau de la compagnie.

Les ressources sont placées en numéraire, dépôts à vue ou placements à court terme.

De façon plus générale, la gestion des ressources s'effectue conformément aux lois et règlements, ainsi que conformément aux dispositions prévues par l'accord national paritaire du 26 avril 1994.

Les pièces justificatives sont conservées pendant un délai de 5 ans après la clôture de l'exercice.

Titres de paiement

Article 20

En vigueur étendu

Les titres de paiement autres que ceux visés à l'alinéa suivant sont revêtus de la signature du président ; à défaut ils doivent être revêtus de 2 signatures différentes : d'une part, celle du trésorier, du trésorier adjoint, de l'administrateur délégué ou du délégué général, et, d'autre part, celle du délégué général ou de son adjoint.

Les titres de paiement émis dans le cadre de la SPS visée à l'article 16 sont revêtus de la signature de son président, ou à défaut de 2 signatures : d'une part, celle du représentant patronal occupant les fonctions de trésorier ou de trésorier adjoint, ou celle du délégué général, et, d'autre part, celle du délégué général ou de son adjoint.

TITRE IV : APPLICATION DES STATUTS

Entrée en vigueur

Article 21

En vigueur étendu

Les formalités légales consécutives à l'adoption des présents statuts, notamment la déclaration modificative, sont accomplies auprès de la préfecture des Hauts-de-Seine.

Les présents statuts entrent en vigueur dans les conditions fixées par l'article 26 de l'accord national paritaire du 26 avril 1994.

Le président, le premier vice-président et le délégué général sont chargés de veiller à l'application et au respect des présents statuts.

Modifications ultérieures

Article 22

En vigueur étendu

Les présents statuts pourront être modifiés par décision du conseil de gestion, à l'exception de leurs articles 1, 3, 4, 5, 6, 9, et 16 dont la modification, conformément à l'article 26 de l'accord national paritaire du 26 avril 1994, nécessite un avenant à ce dernier.

Formation continue - Fongibilité des ressources Accord national paritaire du 15 novembre 1995

CNPA ;

CSNESA ;

FFC ;

FNCAA ;

FNCRM ;

SNCTA ;

Les professionnels du pneu.

CFE-CGC ;

CFTC ;

CSNVA ;

FGMM-CFDT ;

FO ;

FTM-CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations représentatives soussignées,

Vu les articles L. 952-1 et R. 952-4 du code du travail,

Vu l'article 22 de l'accord national paritaire du 27 avril 1994, modifié par l'article 3 de son avenant n° 1,

conviennent des dispositions suivantes :

Article 1

En vigueur étendu

Le conseil de gestion de l'ANFA ou, le cas échéant et par délégation, la section paritaire particulière n° 3 sont autorisés à transférer une partie des fonds collectés par l'ANFA au titre de la participation à la formation continue des entreprises de plus de 10 salariés, visée à l'article 7 de l'accord national paritaire du 27 avril 1994, au régime de formation continue des entreprises de moins de 10 salariés, en tant que de besoin et dans la limite de 50 % des sommes collectées et non utilisées au 1er novembre de chaque année.

Article 2

En vigueur étendu

Un document récapitulant l'emploi des fonds affectés aux entreprises de moins de dix salariés sera transmis chaque année par l'ANFA au ministre chargé de la formation professionnelle et à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 1998. Les organisations signataires se réuniront au plus tard en septembre 1998 pour examiner l'opportunité de sa reconduction.

Statuts de l'IPSA Avenant n° 1 du 9 décembre 2004 à l'accord du 15 mars 2001

FNCRM ;

GNESA ;

UNIDEC ;

FNA ;

CNPA ;

FFC ;

Les professionnels du pneu ;

SNCTA,

FO ;

CFTC ;

CFDT ;

CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Vu l'accord paritaire national du 15 mars 2001 fixant les statuts de l'IPSA ;

Vu la décision prise par la commission paritaire extraordinaire de l'IPSA, réunie le 16 novembre 2004, de doter l'institution d'une commission de recours gracieux ;

Vu l'article 13 des statuts de l'IPSA,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1

En vigueur non étendu

A l'article 7.2 "Administration de l'institution" des statuts de l'IPSA, les 4e et 5e tirets sont supprimés, et l'énumération des fonctions dévolues au conseil d'administration est complétée par 3 tirets ajoutés à la fin de cet article, ainsi rédigés :

"- nomme en son sein une commission sociale, qu'elle mandate pour l'attribution d'aides individuelles sur la base des orientations qu'il arrête ; cette commission rend compte annuellement au conseil de l'exercice de son mandat ;

- nomme en son sein une commission de recours gracieux pour connaître des demandes d'attribution, à titre exceptionnel, d'un capital de fin de carrière aux participants de l'institution dont le dossier a été rejeté ; cette commission fonctionne dans les conditions fixées par un règlement intérieur adopté par le conseil ;

- peut nommer en son sein une ou plusieurs autres commissions, celles-ci exerçant leur activité sous la responsabilité du conseil qui ne peut leur déléguer les pouvoirs qui lui sont expressément dévolus par les textes en vigueur."

Article 2

En vigueur non étendu

Le règlement de la commission de recours gracieux, dont le texte a été arrêté par la commission paritaire de l'IPSA, est annexé au présent avenant en vue de son adoption par le conseil d'administration.

Article 3

En vigueur non étendu

Deux exemplaires originaux du présent avenant seront remis sans délai au conseil d'administration de l'IPSA, afin que soient prises toutes les dispositions nécessaires à son application.

Fait à Suresnes, le 9 décembre 2004.

RÈGLEMENT DE LA "COMMISSION DE RECOURS GRACIEUX" (en application de l'article 7.2 des statuts de l'IPSA)

En vigueur non étendu

Une commission de recours gracieux ci-après dénommée "la commission", est constituée au sein du conseil d'administration de l'IPSA, conformément à l'article 7.2 des statuts.

Cette commission est constituée de 5 membres issus du collège patronal du conseil d'administration de l'IPSA et de 5 membres issus du collège salarial. Les membres de la commission sont désignés pour 4 ans, par un vote nominatif au sein de chacun des deux collèges, lors de la première séance du conseil d'administration qui suit le renouvellement quadriennal de ce dernier. Le mandat des membres de la commission s'achève en même temps que celui des administrateurs, et dans les mêmes conditions que celles fixées par l'article 6.3 des statuts.

La composition de la commission est la suivante :

Pour le collège patronal :

- 3 membres issus de la délégation du CNPA, représentant les intérêts du CNPA et de la FFC ;

- 1 membre issu de la délégation de la FNA, représentant les intérêts de la FNA et du GNESA ;

- 1 représentant de la FNCRM, qui est l'administrateur désigné par cette organisation.

Pour le collège salarial : 1 représentant pour chacune des 5 organisations syndicales confédérées, choisi parmi les 2 administrateurs représentant chacune d'elles.

La commission élit pour 2 ans et en alternance dans chacun de ses 2 collèges un président au sein du collège dont n'est pas issu le président du conseil d'administration.

La commission a pour objet exclusif d'examiner les demandes d'attribution d'un capital de fin de carrière formulées par tout participant dont le dossier a été rejeté par les services. Elle se réunit à la diligence de son président, le même jour que les séances du conseil d'administration, ou tout autre jour en cas de nécessité. Elle ne délibère valablement qu'en présence d'au moins 3 membres présents ou représentés dans chaque collège, chaque membre pouvant recevoir au plus un pouvoir d'un membre absent du même collège.

Les recours sont formés par lettre recommandée avec avis de réception, signée par le participant et adressée à la commission dans le délai de 2 ans qui suit la réception de la décision de rejet de la prestation sollicitée. La commission, qui statue sur pièces, peut reporter sa décision à la séance suivante lorsqu'elle estime devoir compléter les éléments d'information figurant dans le dossier. Les membres de la commission sont soumis à une obligation de discrétion à l'égard de tous les dossiers qui leur sont soumis.

La commission délibère à la majorité simple des membres présents et représentés. L'attribution de tout ou partie de la prestation sollicitée par le participant peut lui être accordée dès lors que la commission estime qu'il se trouve dans une situation particulièrement digne d'intérêt.

Afin d'être porté à la connaissance des participants, le texte du présent règlement sera annexé à l'édition des statuts et règlements de l'IPSA réalisée par IRP AUTO.

Adresse postale : commission de recours gracieux de l'IPSA, 39, avenue d'Iéna, 75202 Paris Cedex 16.

Institutions de prévoyance des salariés de l'automobile, du cycle et du motocycle (IPSA) - Règlement général Accord du 9 avril 1998

Objet

Article 1

En vigueur non étendu

Le règlement général de l'institution de prévoyance des salariés de l'automobile, du cycle et du motocycle (IPSA), institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale dénommée ci-après l'institution, fixe les conditions générales dans lesquelles l'institution assure les risques ou constitue les avantages pour lesquels elle est agréée afin de mettre en oeuvre les garanties dont bénéficient les salariés relevant de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981, à l'exception de ceux employés dans les établissements relevant des codes APE 80.4A et 80.4C. Ces garanties sont celles du régime professionnel obligatoire dénommé ci-après RPO.

Ces garanties peuvent être complétées, pour tous les salariés relevant de la convention collective, par le régime professionnel supplémentaire dénommé ci-après RPS.

L'action sociale que l'institution met en oeuvre au profit de ses membres participants est déterminée dans le règlement du fonds social.

TITRE Ier : DISPOSITIONS RELATIVES AUX ENTREPRISES

Modalités d'adhésion au RPO

Article 2

En vigueur non étendu

L'adhésion au RPO géré par l'institution est obligatoire pour les entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective, sauf celles relevant des codes APE 80.4A et 80.4C.

Toutefois, ces entreprises ne sont pas tenues par cette obligation dès lors que leur adhésion à une autre institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale ou à un organisme régi par le code des assurances ou à une mutuelle régie par le code de la mutualité est antérieure aux dates d'entrée en vigueur des avenants ayant modifié l'article 1.26 de la convention collective et que cette adhésion assure des avantages au moins équivalents à ceux de l'institution, pour un coût qui ne soit pas supérieur pour chaque catégorie de personnel.

L'institution peut recevoir l'adhésion d'entreprises qui, bien que non visées par les stipulations de l'article 1.26 de la convention collective, décident d'appliquer le RPO sans préjudice du respect des accords collectifs dont elles relèvent. Les dispositions de l'article 4 ci-après s'appliquent dans ce cas.

Durée de l'adhésion au RPO

Article 3

En vigueur non étendu

L'adhésion prend effet dès l'embauche du premier salarié, et prend fin en cas de cessation définitive d'activité de l'entreprise. En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, les garanties subsistent dans les conditions prévues par l'article L. 932-10 du code de la sécurité sociale. En cas de changement d'activité plaçant l'entreprise en dehors du champ d'application de la convention collective, l'entreprise notifie à l'institution sa décision motivée de maintenir ou non l'adhésion, en application de l'article L. 132-8, dernier alinéa, du code du travail. La cessation d'adhésion notifiée dans ce cas prend effet au 31 décembre de l'année qui suit le changement d'activité.

Modalités d'adhésion au RPS

Article 4

En vigueur non étendu

Les entreprises adhérentes au RPO peuvent demander à compléter celui-ci par une ou plusieurs des garanties proposées par le RPS. Cette demande doit être accompagnée de tous les renseignements nécessaires à l'appréciation des risques à garantir et notamment les caractéristiques démographiques et socioprofessionnelles du personnel dont l'affiliation est envisagée.

La demande d'adhésion doit mentionner les catégories de personnel concernées et, pour chacune d'elles, la nature des garanties proposées et le choix des options à souscrire.

Après acceptation de cette demande par l'institution, l'adhésion résulte soit d'un accord d'entreprise, soit de la ratification par la majorité du personnel concerné et consulté par référendum d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, soit d'une décision unilatérale du chef d'entreprise constatée par un écrit de sa part remis à chaque intéressé.

Durée de l'adhésion au RPS

Article 5
En vigueur non étendu

L'adhésion ne peut être antérieure au premier jour du trimestre civil qui suit la notification de l'accord ou de la décision mentionnés à l'article 4. Sauf disposition particulière prévue lors de l'adhésion, celle-ci expire le 31 décembre suivant la date d'effet et se renouvelle ensuite par tacite reconduction le 1er janvier de chaque année civile, sauf résiliation dans les conditions prévues ci-après.

L'adhésion prend fin, soit à l'expiration des effets de l'accord d'entreprise visé à l'article 4, soit à la demande de l'entreprise justifiant de l'accord de la majorité des participants affiliés. La résiliation doit être notifiée à l'institution par l'entreprise avant le 31 octobre ; elle prend alors effet au 31 décembre.

TITRE II : DISPOSITIONS RELATIVES AUX PARTICIPANTS

Admission et affiliation des participants au RPO

Article 6
En vigueur non étendu

L'admission et l'affiliation des participants à l'institution est la conséquence des stipulations de l'article 1.26 de la convention collective. L'entreprise adhérente est tenue sur sa responsabilité d'inscrire à l'institution tous les salariés qui relèvent des catégories professionnelles suivantes :

a) Apprentis et personnel entrant dans la classification prévue aux articles 3.01 et suivants de la convention collective, par la signalisation de leur entrée ou de leur sortie sur les bordereaux d'appel de cotisations ;

b) Personnel de maîtrise entrant dans la classification prévue aux articles 3 B.01 et suivants de la convention collective, par un bulletin de participant fourni par l'institution ;

c) Personnel d'encadrement entrant dans la classification prévue aux articles 5.01 et suivants de la convention collective, par un bulletin de participant fourni par l'institution.

Les titulaires d'un mandat social qui justifient un cumul licite de ce mandat avec des fonctions salariées spécifiques au sein de l'entreprise sont affiliés à l'institution en raison de leur contrat de travail et cotisent sur la base des rémunérations versées à ce titre. Les titulaires d'un mandat social assujettis au régime général de la sécurité sociale qui ne justifient pas des conditions visées ci-dessus ou qui ne s'en prévalent pas, ne peuvent être affiliés à l'institution que par décision individuelle expresse de celle-ci.

Les modalités d'affiliation peuvent également être effectuées par voie de transmission informatique selon une convention passée entre l'entreprise et l'institution.

L'affiliation de chaque participant prend effet dès le premier jour de l'embauche et cesse lorsqu'il ne fait plus partie des effectifs de l'entreprise adhérente. L'affiliation des salariés titulaires d'un mandat social prend effet à la date fixée lors de l'acceptation de l'affiliation par l'institution et cesse à la date de rupture du contrat de travail. Le 3e paragraphe de l'article 7 est applicable lorsque l'affiliation au RPO est soumise à l'acceptation de l'institution.

Admission et affiliation des participants au RPS

Article 7
En vigueur non étendu

L'entreprise adhérente au RPS est tenue de signaler dans les mêmes conditions qu'à l'article précédent le personnel concerné par l'adhésion.

L'affiliation collective d'une ou plusieurs catégories de personnel visées à l'article 6 doit être maintenue pendant toute la durée d'adhésion au RPS telle que définie à l'article 5.

L'affiliation individuelle de chaque participant concerné cesse à la date de la rupture de son contrat de travail, ainsi qu'en cas de fausse déclaration de sa part, sans préjudice dans ce cas de toute action de l'institution tendant au remboursement des sommes indûment versées.

TITRE III : DISPOSITIONS RELATIVES AUX COTISATIONS

Assiette des cotisations

Article 8
En vigueur non étendu

Les cotisations patronales et/ou salariales correspondant à chaque garantie sont :

- soit forfaitaires : la cotisation est alors exprimée en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale ; la cotisation afférente à un mois est entièrement due dès lors que ce mois est partiellement ou totalement travaillé et payé, y compris au titre du maintien du salaire en cas d'absence indemnisée ;

- soit proportionnelles au salaire, auquel cas la cotisation est exprimée en pourcentage :

- soit du salaire brut annuel (tranche A + B) ;

- soit de la tranche A (fraction du salaire annuel inférieure ou égale au plafond annuel de la sécurité sociale) ;

- soit de la tranche B (fraction du salaire annuel comprise entre une fois et quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale).

Montant des cotisations

Article 9
En vigueur non étendu

Le montant des cotisations afférentes aux garanties couvertes par l'institution est fixé par les annexes tarifaires du RPO et du RPS. Toutefois, le RPS peut déterminer, par dérogation au présent article, les conditions dans lesquelles les entreprises sont admises à bénéficier d'un taux spécifique correspondant à leurs risques propres.

Recouvrement des cotisations

Article 10
En vigueur non étendu

Les cotisations sont dues à partir de la date d'effet de l'adhésion. Elles sont payables suivant la même périodicité et dans les mêmes délais que ceux fixés par les régimes complémentaires de retraites visés à l'article 1.25 de la convention collective.

Paiement des cotisations

Article 11
En vigueur non étendu

Les entreprises adhérentes agissant tant en leur nom que pour le compte de leurs salariés participants sont responsables du versement de la totalité des cotisations, y compris de la part salariale précomptée sous la responsabilité de l'employeur. Le défaut de paiement de la part salariale par l'adhérent des sommes ainsi retenues est passible des dispositions des articles 314-1 et suivants du code pénal.

Exigibilité des cotisations au RPO

Article 12
En vigueur non étendu

En cas de non-paiement dans les délais prévus des cotisations dues par une entreprise adhérente et sauf accord préalable de l'institution, celle-ci lui envoie une lettre recommandée de mise en demeure d'avoir à régler les cotisations en retard dans un délai de 10 jours.

L'institution est en droit d'appliquer des majorations de retard à la charge exclusive de l'employeur, dont le taux est fixé par le conseil d'administration.

L'institution est fondée à poursuivre le recouvrement des cotisations dues par voie judiciaire, sans préjudice d'éventuelles poursuites sur la base des dispositions de l'article 11.

Exigibilité des cotisations au RPS

Article 13
En vigueur non étendu

A défaut de paiement des cotisations dans les 10 jours de leur échéance et indépendamment du droit pour l'institution d'appliquer des majorations de retard à la charge exclusive de l'employeur et de poursuivre le recouvrement des cotisations dues par voie judiciaire, les garanties peuvent être suspendues 30 jours après la mise en demeure de l'adhérent.

Dans la lettre de mise en demeure qu'elle adresse à l'adhérent, l'institution informe celui-ci des conséquences que ce défaut de paiement est susceptible d'entraîner sur la poursuite des garanties.

L'institution a le droit de dénoncer l'adhésion 10 jours après l'expiration du délai de 30 jours mentionné au 1er alinéa du présent article.

L'adhésion non dénoncée reprend effet à midi le lendemain du jour où ont été payées à l'institution les cotisations arriérées et celles venues à échéance pendant la période de suspension ainsi que, éventuellement, les frais de poursuite et de recouvrement.

TITRE IV : DISPOSITIONS RELATIVES AUX GARANTIES

Ouverture des droits

Article 14

En vigueur non étendu

Le droit aux prestations est ouvert au jour de l'affiliation du participant.

Le droit aux prestations du RPO prend fin le jour où le participant ne fait plus partie de la catégorie du personnel affilié et, pour l'ensemble du personnel de l'entreprise, à l'expiration de l'adhésion de l'entreprise intervenue dans les conditions indiquées à l'article 3.

Le droit aux prestations du RPS prend fin à la date de cessation d'adhésion de l'entreprise visée à l'article 5, ou à la date de la rupture du contrat de travail du participant.

Toutefois, la rupture du contrat de travail ou la cessation d'adhésion de l'entreprise n'entraînent pas la suppression des prestations de longue maladie ou d'invalidité en cours de versement à la date d'effet ainsi que des allocations de revalorisation éventuellement acquises à cette date, sous réserve, en cas de rupture du contrat de travail, que l'intéressé ne reprenne aucune activité rémunératrice. En tout état de cause, le service de ces prestations revalorisées est interrompu au 60e anniversaire.

De même, les garanties du titre IV sont maintenues en cas de décès intervenu avant le 60e anniversaire, pendant les périodes d'arrêt de travail pour maladie, accident ou invalidité ayant débuté avant la rupture du contrat de travail.

Celles du titre V sont également maintenues dans les mêmes circonstances, et en outre :

- pendant la durée de perception des allocations de l'assurance chômage consécutive à la rupture du contrat de travail ;

- en cas d'embauchage dans le délai de 1 mois suivant la rupture du contrat de travail, sauf si l'intéressé bénéficie au titre de son nouvel emploi d'une garantie similaire.

Bénéficiaires

Article 15

En vigueur non étendu

Le bénéficiaire des garanties est le participant ou, en cas de décès de celui-ci, la ou les personnes déterminées par le règlement correspondant, définies comme suit :

1° "L'ayant droit" est le conjoint non séparé de droit ou de fait. A défaut, la prestation est versée en parts égales et dans l'ordre suivant :

a) Aux enfants à charge ;

b) A défaut, aux ascendants ;

c) A défaut, aux héritiers pour suivre la dévolution légale.

2° La "personne désigné " est toute personne choisie librement par le participant, parmi ses ayants droit ou en dehors de ceux-ci, pour percevoir les prestations de décès. La désignation, notifiée à l'institution par lettre recommandée, annule l'ordre de dévolution visé au 1° ; elle devient toutefois caduque en cas de modification de la situation familiale du participant ou de changement ultérieur d'entreprise.

3° Le "conjoint" est la personne mariée au participant.

4° Le "concubin" est la personne non mariée vivant maritalement avec le participant, lui-même non marié, de façon notoire et permanente pendant au moins 2 ans avant la date d'ouverture du droit, aucune condition de durée n'étant toutefois exigée si un enfant au moins est né de l'union libre.

5° Les "enfants à charge" sont les enfants du participant, nés ou à naître à la date du fait générateur de la garantie, légitimes, reconnus, naturels, adoptés ou recueillis, jusqu'à :

- leur 18e anniversaire, dans tous les cas ;

- leur 25e anniversaire, s'ils sont apprentis, étudiants, stagiaires, demandeurs d'emploi ou appelés sous les drapeaux ;

- leur décès, s'ils sont reconnus invalides de 2e ou 3e catégorie avant leur 21e anniversaire.

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

Preuve des événements générateurs des garanties

Article 16

En vigueur non étendu

Pour la mise en oeuvre des garanties en cas d'invalidité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la justification de la prise en charge du participant par

la sécurité sociale est suffisante, sous réserve du contrôle prévu ci-après.

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

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

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

Dans les 2 mois suivant cette notification et en cas de désaccord entre le médecin du participant et celui choisi par l'institution, le cas sera soumis à l'arbitrage d'un médecin tiers choisi par le participant et pris sur la liste des médecins experts agréés auprès du tribunal de grande instance du domicile du participant.

Dans ce cas, le participant doit informer de son choix l'institution afin que celle-ci puisse se faire représenter à l'arbitrage.

Risques exclus

Article 17
En vigueur non étendu

Les majorations du capital prévue par le RPS en cas de décès accidentel ne sont pas servies lorsque le décès est occasionné par :

- la guerre civile ou étrangère ;

- les émeutes, mouvements populaires, rixes (sauf cas de légitime défense), attentats lorque l'assuré y prend une part active ;

- l'alcoolisme, l'ivresse (taux d'alcoolémie excédant le taux légal), l'usage de stupéfiants et de produits toxiques non prescrits médicalement ;

- tout fait intentionnel de l'assuré ;

- les effets directs ou indirects provenant de la transmutation de noyaux d'atomes et de toutes radiations atomiques ;

- la pratique de tous sports aériens ou à titre professionnel.

Paiement des prestations

Article 18
En vigueur non étendu

a) Montant net des prestations

Les cotisations ou contributions auxquelles les prestations peuvent être légalement assujetties, y compris lorsque ces prestations sont égales à un pourcentage du salaire net, sont précomptées par l'institution dès lors qu'elles continuent d'être versées après la rupture du contrat de travail.

b) Modalités de paiement

Incapacité totale ou temporaire de travail : les prestations sont versées directement au salarié.

Maladie de longue durée. - Invalidité. - Incapacité permanente :
les paiements de l'institution s'effectuent selon la même périodicité que celle de la sécurité sociale et à terme échu. Le paiement, sauf dispositions particulières prévues par les règlements du RPO et du RPS, est effectué auprès de l'entreprise pour le compte du participant tant que le contrat de travail n'est pas rompu.

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

Rentes de survie : le paiement des rentes s'effectue directement aux ayants droit, un même bénéficiaire ne pouvant s'ouvrir droit à plusieurs rentes en cas de veuvages successifs.

Les prestations proportionnelles aux points de retraite complémentaire ou aux salaires sont calculées sur la base des rémunérations soumises aux cotisations au cours de l'année civile précédant le décès, les mois n'ayant pas donné lieu au paiement d'un salaire normal étant neutralisés ; lorsque le nombre de mois neutralisés est supérieur à 6, le salaire de référence est revalorisé d'un pourcentage fixé par le conseil d'administration de l'institution.

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

Les rentes inférieures à un montant fixé par le conseil d'administration de l'institution sont payées d'avance, le 1er janvier de chaque année.

Revalorisation des prestations

Article 19
En vigueur non étendu

a) Maladie de longue durée, invalidité et incapacité permanente

A la pension complémentaire prévue par le RPO ou le RPS s'ajoute une allocation de revalorisation calculée comme suit :

A = (P/V x Vn) - P, dans laquelle :

A = allocation de revalorisation

P = Pension complémentaire

V = Valeur du point de retraite à la date du 181e jour d'arrêt de travail

Vn = Valeur du point de retraite au 1er janvier de l'année au cours de laquelle est servie l'allocation de revalorisation

Toute demande de prestation est prescrite par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance. Toutefois, la prestation est portée :

Pour le calcul de V et de Vn, le régime de retraite de référence est celui du régime de l'AGIRC pour les participants définis à l'article 6 b et c ainsi que ceux qui sont titulaires d'un mandat social, et celui de l'UNIRS pour ceux définis à l'article 6 a.

L'allocation de revalorisation est versée pour la première fois au premier terme de janvier suivant le service des prestations.

b) Rentes de survie

Les rentes liquidées sont revalorisées chaque année d'un pourcentage fixé par le conseil d'administration de l'institution, ce pourcentage ne pouvant être inférieur à l'augmentation du salaire moyen des participants de la catégorie professionnelle concernée.

Subrogation

Article 20
En vigueur non étendu

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

Prescription

Article 21
En vigueur non étendu

Toute demande de prestation est prescrite par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance. Toutefois la prescription est portée :

- à 5 ans en ce qui concerne les versements au participant d'indemnités journalières d'incapacité de travail ;

- à 10 ans, en matière de décès, lorsque le bénéficiaire n'est pas le participant, et, en matière d'accident, lorsque les bénéficiaires sont les ayants droit du participant décédé.

TITRE V : DISPOSITIONS DIVERSES

Frais de gestion

Article 22
En vigueur non étendu

Les prélèvements pour la gestion administrative, technique et sociale sont déterminés par le conseil d'administration de l'institution.

Institutions de prévoyance des salariés de l'automobile, du cycle et du motocycle (IPSA) - Règlement du régime professionnel obligatoire(RPO) Accord du 9 avril 1998

Objet

Article 1
En vigueur non étendu

Le présent règlement définit les garanties prévues par l'article 1.26 de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981.

Le montant et la répartition des cotisations afférentes à chacune des garanties du présent règlement sont ceux indiqués à l'annexe tarifaire.

TITRE Ier : INCAPACITÉ TOTALE ET TEMPORAIRE DE TRAVAIL

Indemnités journalières d'incapacité totale et temporaire

Article 2

En vigueur non étendu

a) Participants définis à l'article 6 a et b du règlement général à l'exception des apprentis

En cas de cessation totale des fonctions par suite d'accident, de maladie, de maternité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le participant a droit à une indemnité journalière à partir du 46e jour d'arrêt de travail atteint consécutivement ou non dans l'année civile, jusqu'à la reprise des fonctions et au plus tard jusqu'au 180e jour d'arrêt sans toutefois pouvoir dépasser son 65e anniversaire.

Cette indemnité ne peut être versée qu'au titre des périodes d'arrêt de travail comprises entre le 15 février et le 31 décembre de l'année en cours, les 45 premiers jours d'arrêt survenus dans l'année civile ouvrant droit au maintien du salaire dans les conditions fixées aux articles 2.10 et 2.11 de la convention collective.

L'indemnité est versée en complément du montant brut de l'indemnité journalière de la sécurité sociale. Son montant est calculé de telle sorte que la garantie soit égale, au total, à 100 % de la 30e partie du salaire net mensuel moyen des 12 mois précédant celui au cours duquel l'arrêt de travail est survenu, exclusion faite de la tranche C de la rémunération.

b) Participants définis à l'article 6 c du règlement général

En cas de cessation totale des fonctions par suite de maladie ou d'accident, de maternité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le participant a droit à une indemnité journalière à partir du 91e jour d'arrêt de travail atteint consécutivement ou non dans l'année civile, jusqu'à la reprise des fonctions et au plus tard jusqu'au 180e jour d'arrêt sans pouvoir dépasser son 65e anniversaire.

Cette indemnité ne peut être versée qu'au titre des périodes d'arrêt de travail comprises entre le 1er avril et le 31 décembre de l'année en cours, les 90 premiers jours d'arrêt survenus dans l'année civile ouvrant droit au maintien du salaire dans les conditions fixées par les articles 4.08 et 4.09 de la convention collective.

L'indemnité est versée en complément du montant brut de l'indemnité journalière de la sécurité sociale. Son montant est calculé de telle sorte que la garantie soit égale, au total, à 100 % de la 30e partie du salaire net mensuel moyen des 12 mois précédant celui au cours duquel l'arrêt de travail est survenu, exclusion faite de la tranche C de la rémunération.

Reprise temporaire d'une activité à temps partiel

Article 3

En vigueur non étendu

En cas de reprise médicalement autorisée et acceptée par l'employeur d'un travail allégé de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du participant, les indemnités visées à l'article 2 sont servies, en tant que de besoin et à concurrence du salaire net, en complément du montant brut des indemnités journalières maintenues par la sécurité sociale.

Ces indemnités se substituent à celles qui auraient été versées en cas d'arrêt complet de travail, dans les mêmes conditions et pendant les mêmes périodes que celles prévues à l'article 2. Leur montant est calculé de telle sorte que la garantie, incluant le salaire d'activité à temps partiel et le montant brut des indemnités journalières de la sécurité sociale, soit égale au total à 100 % de la 30e partie du salaire net mensuel moyen des 12 mois précédant celui au cours duquel l'arrêt de travail est survenu, exclusion faite de la tranche C des rémunérations.

TITRE II : MALADIES DE LONGUE DUREE

Indemnités journalières de maladie de longue durée

Article 4

En vigueur non étendu

Le participant qui a interrompu totalement ses fonctions pour incapacité totale et temporaire de travail pendant 180 jours continus ou discontinus au cours de l'année civile, a droit au versement d'une indemnité journalière de maladie de longue durée à partir du 181e jour d'arrêt de travail.

Les indemnités journalières sont versées jusqu'à la reprise des fonctions, ou jusqu'au classement du participant en invalidité 2e ou 3e catégorie, et au plus tard jusqu'à la date d'attribution par la sécurité sociale d'une pension de vieillesse.

Pour les participants visés à l'article 6 a et b du règlement général, le montant de l'indemnité complétant le montant brut des indemnités journalières de la sécurité sociale est égal à 25 % du 1/365 du plafond annuel de la sécurité sociale, la garantie totale étant limitée à 100 % du salaire net défini à l'article 2 a du présent règlement.

Pour les participants visés à l'article 6 c du règlement général, le montant de l'indemnité complétant le montant brut des indemnités journalières de la sécurité sociale est égal à 75 % du 1/365 du salaire brut des 12 mois précédant celui au cours duquel est survenu le premier arrêt de travail, exclusion faite de la tranche C des rémunérations, la garantie totale étant limitée à 100 % du salaire net défini à l'article 2 b du présent règlement.

Reprise temporaire d'une activité à temps partiel

Article 5

En vigueur non étendu

En cas de reprise médicalement autorisée et acceptée par l'employeur d'un travail allégé de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du participant, les indemnités journalières visées à l'article 4 sont calculées en tant que de besoin, en complément du salaire d'activité à temps partiel et des indemnités maintenues

par la sécurité sociale, à concurrence de 100 % du salaire net pour les participants visés à l'article 6 a et b du règlement général, et de 75 % du salaire brut pour ceux visés à l'article 6 c dudit règlement.

Les indemnités sont versées jusqu'à la reprise totale du travail, ou jusqu'à nouvelle interruption du travail réouvrant droit au service des indemnités visées à l'article 4, et au plus tard jusqu'au 90e jour de reprise temporaire.

TITRE III : INVALIDITE

Pension complémentaire d'invalidité 1re catégorie

Article 6
En vigueur non étendu

Lorsque le participant est classé en invalidité 1re catégorie par la sécurité sociale, une pension mensuelle est servie par l'institution dès lors que cette invalidité a pour origine un accident ou une maladie de droit commun.

Son montant est égal à 15 % de la tranche A des 12 derniers salaires mensuels déclarés à l'institution. Elle est servie, sous réserve des dispositions de l'article 16 du règlement général, jusqu'au soixantième anniversaire du participant.

Pension complémentaire d'invalidité 2e catégorie

Article 7
En vigueur non étendu

Lorsque le participant est classé en invalidité 2e ou 3e catégorie par la sécurité sociale, une pension mensuelle est servie par l'institution en complément de celle de la sécurité sociale. Sous réserve des cas visés à l'article 9, son montant est égal à 1/12 de l'indemnité journalière multipliée par 365, calculée comme indiqué à l'article 4, la garantie totale étant limitée à 100 % du salaire net défini par l'article 2 du présent règlement.

Pension complémentaire d'invalidité 3e catégorie

Article 8
En vigueur non étendu

Lorsque le participant est classé en invalidité 3e catégorie par la sécurité sociale, il lui est versé, outre le capital décès anticipé visé à l'article 12, une pension mensuelle dans les mêmes conditions, pendant la même durée et pour le même montant que celui indiqué à l'article 7.

Rente complémentaire d'incapacité permanente

Article 9
En vigueur non étendu

En cas d'incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, une rente complémentaire est servie par l'institution lorsque le taux d'incapacité reconnu par la sécurité sociale est d'au moins 33 %.

Lorsque ce taux est égal ou supérieur à 66 %, la rente est calculée comme la pension complémentaire d'invalidité visée à l'article 7. Lorsqu'il est compris entre 33 % et 66 %, la rente est égale au montant de la pension complémentaire qui aurait été servie par l'institution s'il s'était agi d'une invalidité 2e catégorie, affecté du taux d'incapacité reconnu par la sécurité sociale.

L'attribution de la rente complémentaire est subordonnée à l'absence de toute activité rémunératrice du participant. Son versement est interrompu en cas de reprise d'activité et, en tout état de cause, au 60e anniversaire de l'intéressé.

TITRE IV : DECES

Capital décès

Article 10
En vigueur non étendu

En cas de décès, d'un participant affilié, il est versé à ses ayants droit, ou à la personne désignée, un capital calculé en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès. Ce pourcentage varie comme suit :

- 150 % pour les participants définis à l'article 6 a du règlement général ;

- 250 % pour les participants définis à l'article 6 b et c du règlement général.

- suite sans changement -

Lorsque le décès du participant affilié intervient après 65 ans, le capital est minoré suivant l'âge atteint au décès, de :

- 15 % entre 65 et 66 ans ;

- 30 % entre 66 et 67 ans ;

- 45 % entre 67 et 68 ans ;

- 60 % entre 68 et 69 ans ;

- 75 % après 69 ans et au-delà.

Lorsqu'un participant relevant de l'article 6 a du règlement général est décédé sans conjoint ni concubin, ce capital est complété d'une somme égale à 25 % du salaire annuel défini par l'article 18 du règlement général. Ce complément est versé à la personne désignée par le participant ou, à défaut, aux ayants droit dans l'ordre indiqué à l'article 15 du règlement général.

Double effet

Article 11
En vigueur non étendu

En cas de décès postérieur du conjoint d'un participant prédécédé, il est versé aux enfants de ce dernier encore à charge lors du décès du conjoint survivant, un second capital de même montant que celui versé lors du décès du participant.

En cas de décès simultané du participant et de son conjoint, il est versé aux orphelins à charge un capital égal au double de celui prévu par l'article 10.

Capital décès anticipé

Article 12
En vigueur non étendu

Le salarié affilié se trouvant postérieurement à son affiliation en état d'invalidité absolue et définitive avant 60 ans et classé parmi les invalides de la 3e catégorie par la sécurité sociale, c'est-à-dire nécessitant l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie, recevra un capital du même montant que celui visé à l'article 10 du présent règlement.

Pré-décès du conjoint ou d'un enfant à charge

Article 13
En vigueur non étendu

En cas de décès avant 65 ans du conjoint légitime non séparé de corps du participant, il est versé à ce dernier une allocation égale à 2 plafonds mensuels de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

En cas de décès d'un enfant à charge du participant, l'allocation ci-dessus est égale à un plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

TITRE V : RENTES DE CONJOINT SURVIVANT ET D'EDUCATION

Rente de conjoint survivant

Article 14
En vigueur non étendu

En cas de décès d'un participant visé à l'article 6 a du règlement général, à l'exclusion des apprentis, il est versé :

a) Une rente viagère à son conjoint ou à son concubin survivant, lorsque celui-ci a immédiatement droit à la pension de réversion du régime de retraite complémentaire ; cette rente, versée jusqu'au décès du bénéficiaire, est égale annuellement à 60 % des droits de retraite complémentaire que le participant aurait acquis, sur la base du taux de 4 %, entre la date de son décès et son 65e anniversaire ; les droits de retraite pris en considération sont les points correspondant au salaire de référence visé à l'article 18 du règlement général, multipliés par la valeur du point de l'UNIRS ; le montant ainsi calculé est majoré de 10 % par enfant à charge ;

b) Une rente temporaire à son conjoint ou à son concubin survivant, lorsque celui-ci n'a pas immédiatement droit à la pension de réversion du régime de retraite complémentaire ; cette rente, qui s'ajoute à la rente viagère, est versée jusqu'à la date à laquelle la pension de réversion prend effet : elle est égale annuellement à 60 % de la totalité des points de retraite complémentaire acquis par le participant à la date de son décès ; la rente temporaire est majorée de 10 % par enfant à charge ;

c) Une rente d'orphelin à chacun de ses enfants à charge, dès lors que le deuxième parent est également décédé ; cette rente est calculée comme la rente viagère, mais sur la base de 50 % des droits de retraite ; elle est servie dans tous les cas jusqu'au 21e anniversaire de l'enfant, puis maintenue jusqu'au 25e anniversaire ou jusqu'au décès dans les cas prévus par l'article 15 du règlement général.

Rente d'éducation

Article 15
En vigueur non étendu

En cas de décès d'un participant visé à l'article 6 b ou c du règlement général, il est versé à chacun de ses enfants à charge une rente annuelle dont le montant est

exprimé en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès. Cette rente est égale à 8 % jusqu'au 16e anniversaire de l'enfant, et à 10 % jusqu'au 18e anniversaire, ou jusqu'au 25e anniversaire, ou jusqu'à son décès, dans les cas indiqués à l'article 15 du règlement général.

Le montant de la rente d'éducation est doublé pour les orphelins de père et de mère.

Montant des cotisations en vigueur à partir du 1er janvier 1998

En vigueur non étendu

I. - Participants définis à l'article 6 a du règlement général

Incapacité totale et temporaire de travail :

0,12 % du plafond annuel de la sécurité sociale à la charge exclusive du salarié à l'exception des apprentis.

Maladie de longue durée et invalidité :

0,39 % du plafond annuel de la sécurité sociale à la charge exclusive de l'entreprise.

Décès :

0,21 % du plafond annuel de la sécurité sociale à la charge exclusive de l'entreprise.

Rente de conjoint survivant :

0,117 % du salaire annuel brut à la charge de l'entreprise.

0,078 % du salaire annuel brut à la charge du salarié, à l'exception des apprentis.

II. - Participants définis à l'article 6 b du règlement général

Incapacité totale et temporaire de travail :

0,12 % du plafond annuel de la sécurité sociale + 0,30 % de la tranche B à la charge exclusive du salarié.

Maladie de longue durée et invalidité :

0,67 % de la tranche A des salaires à la charge exclusive de l'entreprise.

Décès :

0,93 % de la tranche A annuelle des salaires à la charge exclusive de l'entreprise.

Rente éducation :

0,10 % de la tranche A annuelle des salaires à la charge de l'entreprise.

0,03 % de la tranche A annuelle des salaires à la charge du salarié.

III. - Participants définis à l'article 6 c du règlement général

Incapacité totale et temporaire de travail :

0,12 % de la tranche A annuelle des salaires + 0,30 % de la tranche B à la charge exclusive du salarié.

Maladie de longue durée et invalidité :

0,67 % de la tranche A annuelle des salaires + 0,90 % de la tranche B à la charge exclusive de l'entreprise.

Décès :

0,93 % de la tranche A annuelle des salaires à la charge exclusive de l'entreprise.

Rente éducation :

0,10 % de la tranche A annuelle des salaires à la charge de l'entreprise.

0,03 % de tranche A annuelle des salaires à la charge du salarié.

Institutions de prévoyance des salariés de l'automobile, du cycle et du motocycle (IPSA) - Règlement du régime professionnel supplémentaire (RPS) Accord du 9 avril 1998

TITRE Ier : GARANTIES SUPPLEMENTAIRES

Maladie de longue durée et invalidité

Article 2
En vigueur non étendu

Les prestations suivantes complètent les indemnités journalières et les pensions complémentaires prévues par le RPO ; ces prestations sont telles que la garantie totale, calculée conformément aux articles 4, 7 et 8 du RPO, est égale aux pourcentages suivants du salaire, exclusion faite de la tranche C :

- les participants des articles 6 a et 6 c du règlement général bénéficient d'une garantie totale égale à 100 % du salaire net ;

- les participants de l'article 6 b du règlement général bénéficient :

- soit (option 1) d'une garantie totale égale à 75 % du salaire brut ;

- soit (option 2) d'une garantie totale égale à 100 % du salaire net.

Capitaux décès supplémentaires

Article 3
En vigueur non étendu

En cas de décès avant 65 ans d'un participant, il est versé à ses ayants droit un capital supplémentaire, selon l'option applicable à la catégorie de personnel dont il relève. Le salaire annuel s'entend, au sens du présent article, de celui résultant des 4 dernières déclarations trimestrielles ayant donné lieu à versement des cotisations précédant la date du décès.

Option 1 :

- 100 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Option 2 :

- célibataires, veufs, divorcés ou séparés : 150 % de la tranche A du salaire annuel + 200 % de la tranche B du salaire annuel ;

- mariés : 150 % de la tranche A du salaire annuel + 450 % de la tranche B du salaire annuel ;

- pour chaque enfant à charge : 100 % du salaire annuel.

- en cas de décès accidentel, survenu au plus tard dans les 12 mois qui suivent l'accident, le capital prévu par l'article 10 du RPO et celui de la présente option sont doublés.

Option 3 :

- célibataires, veufs, divorcés ou séparés sans enfant à charge :
100 % de la tranche A du salaire annuel + 150 % de la tranche B du salaire annuel ;

- mariés avec ou sans enfants à charge, célibataires, veufs, divorcés ou séparés avec enfant(s) à charge : 150 % de la tranche A du salaire annuel + 200 % de la tranche B du salaire annuel ;

- en cas de décès accidentel, survenu au plus tard dans les 12 mois qui suivent l'accident, il est versé un capital forfaitaire égal à 50 % du plafond annuel de la sécurité sociale, qui s'ajoute à celui de la présente option.

Capital décès anticipé

Article 4
En vigueur non étendu

En cas de classement en invalidité de la 3e catégorie dans les conditions visées à l'article 12 du RPO, le capital prévu par l'article 3 ci-dessus est versé selon l'option souscrite, à l'exception des majorations pour décès accidentel.

TITRE II : MENSUALISATION

Participants définis à l'article 6 a à l'exception des apprentis et b du règlement général

Article 5
En vigueur non étendu

En cas d'incapacité totale et temporaire de travail par suite de maladie, d'accident, de maternité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, il est remboursé à l'entreprise le complément entre le montant brut de l'indemnité journalière de la sécurité sociale et le salaire net dû par l'employeur dans les conditions prévues par les articles 2.10 et 2.11 de la convention collective.

Le versement est interrompu le jour de la reprise partielle ou totale du travail et au plus tard à l'issue des périodes d'indemnisation prévues par les articles 2.10 et

2.11 de la convention collective.

A ce complément de salaire remboursé à l'entreprise adhérente s'ajoute une majoration destinée au paiement des charges sociales correspondantes, fixée forfaitairement à 50 % de son montant.

Participants définis à l'article 6 c du règlement général

Article 6
En vigueur non étendu

En cas d'incapacité totale et temporaire de travail par suite de maladie ou d'accident, de maternité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, il est remboursé à l'entreprise le complément entre le montant brut de l'indemnité journalière de la sécurité sociale et le salaire net dû par l'employeur dans les conditions prévues par les articles 4.08 et 4.09 de la convention collective, dans la limite supérieure du régime de retraites des cadres (tranche B).

Le versement est interrompu le jour de la reprise partielle ou totale du travail et au plus tard à l'issue des périodes d'indemnisation prévues par les articles 4.08 et 4.09 de la convention collective.

A ce complément de salaire remboursé à l'entreprise adhérente s'ajoute une majoration destinée au paiement des charges sociales correspondantes, fixée forfaitairement à 50 % de son montant.

TITRE III : COTISATIONS

Montant et répartition des cotisations

Article 7
En vigueur non étendu

Le montant des cotisations destinées à financer les prestations du RPS est fixé par l'annexe tarifaire.

Cotisations personnalisées

Article 8
En vigueur non étendu

Par dérogation à l'article précédent, les entreprises à établissements multiples ou qui font partie d'un groupe dont la masse salariale déclarée aux régimes de retraites complémentaires atteint ou dépasse 100 plafonds annuels de la sécurité sociale peuvent adhérer au présent règlement sur la base d'un taux nominal de cotisations correspondant à leurs risques propres.

Est considéré comme groupe d'entreprises tout ensemble de sociétés, dont le capital social de chacune est détenu majoritairement ou intégralement soit par une holding, soit par les mêmes actionnaires ou associés majoritaires.

L'application d'un taux personnalisé de cotisations est subordonnée à l'adhésion au RPS de la totalité des établissements de l'entreprise ou des sociétés du groupe relevant de la convention collective des services de l'automobile. Le projet d'accord ou de décision visé à l'article 4 du règlement général doit mentionner le taux de cotisation proposé par l'institution.

Le taux effectif de cotisation est compris entre 70 % et 130 % du taux nominal du RPS compte tenu des risques et des caractéristiques démographiques et socioprofessionnelles des participants. Ce taux pourra être révisé à partir de la 2e année d'adhésion, compte tenu des résultats enregistrés.

Dans le cas où la masse salariale devient inférieure à 100 plafonds annuels de la sécurité sociale pendant 3 années consécutives, l'institution peut décider de faire application de l'annexe tarifaire.

Montant des cotisation en vigueur au 1er janvier 1998

Article 9
En vigueur non étendu

I. - Maladie de longue durée et invalidité

Participants définis aux articles 6 a et 6 c du règlement général :

0,34 % de la tranche A et B annuelle des salaires.

Participants définis à l'article 6 b du règlement général :

Option 1 : 1,05 % de la tranche B annuelle des salaires.

Option 2 : 0,34 % de la tranche A annuelle des salaires + 1,24 % de la tranche B.

II. - Décès

Option 1 : 0,20 % du salaire brut annuel.

Option 2 : 0,83 % de la tranche A annuelle des salaires + 1,88 % de la tranche B.

Option 3 : 0,50 % de la tranche A annuelle des salaires + 0,60 % de la tranche B.

III. - Mensualisation

Cette cotisation est à la charge exclusive de l'entreprise.

Participants définis à l'article 6 a du règlement général :

1,10 % de la totalité des salaires annuels bruts.

Participants définis à l'article 6 b du règlement général :

1 % de la tranche A annuelle des salaires + 0,85 % de la tranche B.

Participants définis à l'article 6 c du règlement général :

0,73 % de la tranche A annuelle des salaires + 1,58 % de la tranche B.

Prévoyance - Règlement général Accord du 9 octobre 1995 - Annexe 1

CSNESA ;

FNCAA ;

FNCRM ;

CNPA ;

Les professionnels du pneu.

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGMM-CFDT ;

CSNVA.

Article 1er

En vigueur étendu

Le règlement général de l'institution de prévoyance des salariés de l'automobile, du cycle et du motocycle (IPSA) dénommée ci-après l'institution, fixe les conditions générales dans lesquelles l'institution assure les risques ou constitue les avantages pour lesquels elle est agréée afin de mettre en oeuvre les garanties définies par :

- le régime professionnel obligatoire (RPO) consécutif aux stipulations de l'article 1.26 de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 modifiée, dénommée ci-après la convention collective ;

- le régime professionnel supplémentaire (RPS).

L'action sociale que l'institution met en oeuvre au profit de ses membres participants est déterminée dans le règlement du fonds social.

TITRE Ier : DISPOSITIONS RELATIVES AUX ENTREPRISES

Modalités d'adhésion au RPO

Article 2

En vigueur étendu

L'adhésion au RPO géré par l'institution est obligatoire pour les entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective.

Toutefois, ces entreprises ne sont pas tenues par cette obligation dès lors que leur adhésion à une autre institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale ou à un organisme régi par le code des assurances ou à une mutuelle régie par le code de la mutualité est antérieure aux dates d'entrée en vigueur des avenants ayant modifié l'article 1.26 de la convention collective et que cette adhésion assure des avantages au moins équivalents à ceux de l'institution.

L'institution peut recevoir l'adhésion d'entreprises qui, bien que non visées par les stipulations de l'article 1.26 de la convention collective, décident d'appliquer le RPO sans préjudice du respect des accords collectifs dont elles relèvent.

Durée de l'adhésion au RPO

Article 3

En vigueur étendu

L'adhésion prend effet dès l'embauche du premier salarié et prend fin en cas de cessation définitive d'activité de l'entreprise. En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, les garanties subsistent dans les conditions prévues par l'article L. 932-10 du code de la sécurité sociale. En cas de changement d'activité plaçant l'entreprise en dehors du champ d'application de la convention collective, l'entreprise notifie à l'institution sa décision motivée de maintenir ou non l'adhésion, en application de l'article L. 132-8, dernier alinéa, du code du travail. La cessation d'adhésion notifiée dans ce cas prend effet au 31 décembre de l'année qui suit le changement d'activité.

Modalités d'adhésion au RPS

Article 4

En vigueur étendu

Les entreprises adhérentes au RPO peuvent demander à compléter celui-ci par une ou plusieurs des garanties proposées par le RPS. Cette demande doit être accompagnée de tous les renseignements nécessaires à l'appréciation des risques à garantir, et notamment les caractéristiques démographiques et socioprofessionnelles du personnel dont l'affiliation est envisagée.

La demande d'adhésion doit mentionner les catégories de personnel concernées et, pour chacune d'elles, la nature des garanties proposées et le choix des options à souscrire.

Après acceptation de cette demande par l'institution, l'adhésion résulte soit d'un accord d'entreprise, soit de la ratification, par la majorité du personnel concerné et consulté par référendum, d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, soit d'une décision unilatérale du chef d'entreprise constatée par un écrit de sa part remis à chaque intéressé.

Durée de l'adhésion au RPS

Article 5

En vigueur étendu

L'adhésion ne peut être antérieure au premier jour du trimestre civil qui suit la notification de l'accord ou de la décision mentionnés à l'article 4. Sauf disposition particulière prévue lors de l'adhésion, celle-ci expire le 31 décembre suivant la date d'effet et se renouvelle ensuite par tacite reconduction le 1er janvier de chaque année civile, sauf résiliation dans les conditions prévues ci-après.

L'adhésion prend fin, soit à l'expiration des effets de l'accord d'entreprise visé à l'article 4, soit à la demande de l'entreprise justifiant de l'accord de la majorité des participants affiliés. La résiliation doit être notifiée à l'institution par l'entreprise avant le 31 octobre ; elle prend alors effet au 31 décembre.

TITRE II : DISPOSITIONS RELATIVES AUX PARTICIPANTS

Admission et affiliation des participants au RPO

Article 6

En vigueur étendu

L'admission et l'affiliation des participants à l'institution est la conséquence des stipulations de l'article 1.26 de la convention collective. L'entreprise adhérente est tenue sur sa responsabilité d'inscrire à l'institution tous les salariés qui relèvent des catégories professionnelles suivantes :

a) Apprentis et personnel entrant dans la classification prévue aux articles 3.01 et suivants de la convention collective, par la signalisation de leur entrée ou de leur sortie sur les bordereaux d'appel de cotisations ;

b) Personnel de maîtrise entrant dans la classification prévue aux articles 3 B.01 et suivants de la convention collective, par un bulletin de participant fourni par l'institution ;

c) Personnel d'encadrement entrant dans la classification prévue aux articles 5.01 et suivants de la convention collective, par un bulletin de participant fourni par l'institution.

Les titulaires d'un mandat social qui justifient un cumul licite de ce mandat avec des fonctions salariées spécifiques au sein de l'entreprise sont affiliés à l'institution en raison de leur contrat de travail et cotisent sur la base des rémunérations versées à ce titre. Les titulaires d'un mandat social assujettis au régime général de la sécurité sociale qui ne justifient pas des conditions visées ci-dessus ou qui ne s'en prévalent pas ne peuvent être affiliés à l'institution que par décision individuelle expresse de celle-ci.

Les modalités d'affiliation peuvent également être effectuées par voie de transmission informatique selon une convention passée entre l'entreprise et l'institution.

L'affiliation de chaque participant prend effet dès le premier jour de l'embauche et cesse lorsqu'il ne fait plus partie des effectifs de l'entreprise adhérente. L'affiliation des salariés titulaires d'un mandat social prend effet à la date fixée lors de l'acceptation de l'affiliation par l'institution et cesse à la date de rupture du contrat de travail.

Admission et affiliation des participants au RPS

Article 7

En vigueur étendu

L'entreprise adhérente au RPS est tenue de signaler, dans les mêmes conditions qu'à l'article précédent, le personnel concerné par l'adhésion.

L'affiliation collective d'une ou plusieurs catégories de personnel visées à l'article 6 doit être maintenue pendant toute la durée d'adhésion au RPS telle que définie à l'article 5.

L'affiliation individuelle de chaque participant concerné cesse à la date de la rupture de son contrat de travail.

TITRE III : DISPOSITIONS RELATIVES AUX COTISATIONS

Assiette des cotisations

Article 8

En vigueur étendu

Les cotisations patronales et/ou salariales correspondant à chaque garantie sont :

- soit forfaitaires : la cotisation est alors exprimée en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale ; la cotisation afférente à un mois est entièrement due dès lors que ce mois est partiellement ou totalement travaillé et payé, y compris au titre du maintien du salaire en cas d'absence indemnisée ;

- soit proportionnelles au salaire, auquel cas la cotisation est exprimée en pourcentage :

- soit du salaire brut annuel (tranches A + B) ;

- soit de la tranche A (fraction du salaire annuel inférieure ou égale au plafond annuel de la sécurité sociale) ;

- soit de la tranche B (fraction du salaire annuel comprise entre 1 fois et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale).

Montant des cotisations

Article 9

En vigueur étendu

Le montant des cotisations afférentes aux garanties couvertes par l'institution est fixé par les annexes tarifaires du RPO et du RPS. Toutefois, le RPS peut déterminer, par dérogation au présent article, les conditions dans lesquelles les entreprises sont admises à bénéficier d'un taux spécifique correspondant à leurs risques propres.

Recouvrement des cotisations

Article 10

En vigueur étendu

Les cotisations sont dues à partir de la date d'effet de l'adhésion. Elles sont payables suivant la même périodicité et dans les mêmes délais que ceux fixés par les régimes complémentaires de retraites visés à l'article 1.25 de la convention collective.

Paiement des cotisations

Article 11

En vigueur étendu

Les entreprises adhérentes agissant tant en leur nom que pour le compte de leurs salariés participants sont responsables du versement de la totalité des cotisations, y compris de la part salariale précomptée sous la responsabilité de l'employeur. Le défaut de paiement de la part salariale par l'adhérent des sommes ainsi retenues est passible des dispositions des articles 314-1 et suivants du code pénal.

Exigibilité des cotisations au RPO

Article 12

En vigueur étendu

En cas de non-paiement dans les délais prévus des cotisations dues par une entreprise adhérente et, sauf accord préalable de l'institution, celle-ci lui envoie une lettre recommandée de mise en demeure d'avoir à régler les cotisations en retard dans un délai de 10 jours.

L'institution est en droit d'appliquer des majorations de retard à la charge exclusive de l'employeur, dont le taux est fixé par le conseil d'administration.

L'institution est fondée à poursuivre le recouvrement des cotisations dues par voie judiciaire, sans préjudice d'éventuelles poursuites sur la base des dispositions de l'article 11.

Exigibilité des cotisations au RPS

Article 13

En vigueur étendu

A défaut de paiement des cotisations dans les 10 jours de leur échéance et indépendamment du droit pour l'institution d'appliquer des majorations de retard à la charge exclusive de l'employeur et de poursuivre le recouvrement des cotisations dues par voie judiciaire, les garanties peuvent être suspendues 30 jours après la mise en demeure de l'adhérent.

Dans la lettre de mise en demeure qu'elle adresse à l'adhérent, l'institution informe celui-ci des conséquences que ce défaut de paiement est susceptible d'entraîner sur la poursuite des garanties.

L'institution a le droit de dénoncer l'adhésion 10 jours après l'expiration du délai de 30 jours mentionné au premier alinéa du présent article.

L'adhésion non dénoncée reprend effet à midi le lendemain du jour où ont été payées à l'institution les cotisations arriérées et celles venues à échéance pendant la période de suspension ainsi que, éventuellement, les frais de poursuite et de recouvrement.

TITRE IV : DISPOSITIONS RELATIVES AUX GARANTIES

Ouverture des droits

Article 14

En vigueur étendu

Le droit aux prestations est ouvert au jour de l'affiliation du participant.

Le droit aux prestations du RPO prend fin le jour où le participant ne fait plus partie de la catégorie du personnel affilié, et, pour l'ensemble du personnel de l'entreprise, à l'expiration de l'adhésion de l'entreprise intervenue dans les conditions indiquées à l'article 3.

Le droit aux prestations du RPS prend fin à la date de cessation d'adhésion de l'entreprise visée à l'article 5, ou à la date de la rupture du contrat de travail du participant.

Toutefois, la rupture du contrat de travail ou la cessation d'adhésion de l'entreprise n'entraînent pas la suppression des prestations de longue maladie ou d'invalidité en cours de versement à la date d'effet ainsi que des allocations de revalorisation éventuellement acquises à cette date, sous réserve, en cas de rupture du contrat de travail, que l'intéressé ne reprenne aucune activité rémunératrice. En tout état de cause, le service de ces prestations revalorisées est interrompu au 60e anniversaire.

De même, pour les garanties décès, le participant qui cesse ses fonctions dans l'entreprise adhérente reste couvert en cas de décès pendant un délai de 30 jours, dans les mêmes conditions que s'il y était toujours occupé, sauf reprise salariée ou non salariée avant la fin de ce délai.

Notion d'ayant droit et d'enfant à charge

Article 15

En vigueur étendu

En cas de décès d'un participant affilié, le capital prévu est versé en premier lieu au conjoint non séparé de droit ou de fait. A défaut de conjoint, il est versé en parts égales et dans l'ordre suivant :

1° Aux enfants nés ou à naître de l'assuré, légitimes, reconnus ou adoptés ;

2° A défaut, aux ascendants ;

3° Enfin, à défaut de tous les susnommés, le capital revient aux héritiers pour suivre la dévolution légale.

Toutefois, le salarié affilié peut désigner tout autre bénéficiaire du capital prévu à condition de le notifier par écrit à l'institution par lettre recommandée.

Dans le cas où le capital est majoré pour enfant à charge, le supplément prévu est versé au tuteur légal ou à l'enfant lui-même s'il est majeur.

Sont considérés comme enfants à charge les enfants du participant en vie à la date du fait générateur de la garantie, légitimes, reconnus, adoptés ou recueillis, jusqu'à :

- leur 18e anniversaire, dans tous les cas ;

- leur 25e anniversaire, s'ils sont apprentis, étudiants ou demandeurs d'emploi non bénéficiaires des allocations d'assurance chômage.

Preuve des événements générateurs des garanties

Article 16

En vigueur étendu

Pour la mise en oeuvre des garanties en cas d'invalidité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la justification de la prise en charge du participant par la sécurité sociale est suffisante, sous réserve du contrôle prévu ci-après.

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

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

L'institution peut contrôler l'exactitude des motifs de l'interruption de travail du participant pour le service des garanties prévues par le règlement du RPO et du RPS. Ce contrôle s'effectue par voie d'expertise médicale diligentée par l'institution. Les conclusions de l'expertise médicale sont notifiées au participant.

En cas de désaccord entre le médecin du participant et celui choisi par l'institution, le cas sera soumis à l'arbitrage d'un médecin tiers choisi par le participant et pris sur la liste des médecins experts agréés auprès du tribunal de grande instance du domicile du participant.

Dans ce cas, le participant doit informer de son choix l'institution afin que celle-ci puisse se faire représenter à l'arbitrage.

Risques exclus

Article 17

En vigueur étendu

N'ouvrent pas droit aux garanties du RPO et du RPS. les incapacités partielles ou totales de travail consécutives :

- à des accidents survenus avant l'affiliation du participant ;

- à des accidents survenus après l'affiliation, lorsqu'ils sont occasionnés par :

- la guerre civile ou étrangère ;

- les émeutes, mouvements populaires, rixes (sauf en cas de légitime défense), attentats lorsque l'assuré y prend une part active ;

- l'alcoolisme, l'ivresse (taux d'alcoolémie excédant le taux légal), l'usage de stupéfiants et produits toxiques non prescrits médicalement ;

- tout fait intentionnel de l'assuré ;

- les effets directs ou indirects provenant de la transmutation de noyaux d'atomes et de toutes radiations atomiques ;

- la pratique de tous sports aériens ou à titre professionnel.

Paiement des prestations

Article 18

En vigueur étendu

a) Incapacité totale et temporaire de travail.

Les paiements de l'institution s'effectuent directement au salarié.

b) Maladie de longue durée, invalidité, incapacité permanente.

Les paiements de l'institution s'effectuent selon la même périodicité que celle de la sécurité sociale et à terme échu. Le paiement, sauf dispositions particulières prévues par les règlements du RPO et du RPS, est effectué auprès de l'entreprise pour le compte du participant tant que le contrat de travail n'est pas rompu. En tout état de cause, le montant des versements est celui prévu par lesdits règlements, quels que soient leurs destinataires.

c) Décès.

Sauf dispositions particulières prévues par les règlements du RPO et du RPS, le paiement s'effectue directement aux bénéficiaires en un versement unique.

Revalorisation des prestations de maladie de longue durée,d'invalidité et d'incapacité permanente

Article 19

En vigueur étendu

A la pension complémentaire prévue par le RPO ou le RPS s'ajoute une allocation de revalorisation calculée comme suit :

A = (P sur V x Vn) - P dans laquelle :

A = Allocation de revalorisation ;

P = Pension complémentaire ;

V = Valeur du point de retraite à la date du 181e jour d'arrêt de travail ;

Vn = Valeur du point de retraite au 1er janvier de l'année au cours de laquelle est servie l'allocation de revalorisation.

Pour le calcul de V et de Vn, le régime de retraite de référence est celui du régime de l'Agirc pour les participants définis à l'article 6 b et c ainsi que pour ceux qui

sont titulaires d'un mandat social, et celui de l'Unirs pour ceux définis à l'article 6 a.

L'allocation de revalorisation est versée pour la première fois au premier terme de janvier suivant le service des prestations.

Subrogation

Article 20
En vigueur étendu

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

Prescription

Article 21
En vigueur étendu

Toute demande de prestation est prescrite par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance. Toutefois la prescription est portée :

- à 5 ans en ce qui concerne les versements au participant d'indemnités journalières d'incapacité de travail ;

- à 10 ans, en matière de décès, lorsque le bénéficiaire n'est pas le participant, et, en matière d'accident, lorsque les bénéficiaires sont les ayants droit du participant décédé.

TITRE V : DISPOSITIONS DIVERSES

Frais de gestion

Article 22
En vigueur étendu

Les prélèvements pour la gestion administrative, technique et sociale sont déterminés par le conseil d'administration de l'institution.

Règlement du régime professionnel supplémentaire (RPS) Annexe II à l'accord du 9 octobre 1995

CNPA ;

CSNESA ;

FFC ;

FNCAA ;

FNCRM ;

Les professionnels du pneu.

CFE-CGC ;

CFTC ;

CSNVA ;

FGMM-CFDT ;

FO ;

FTM-CGT.

Objet

Article 1
En vigueur étendu

Le présent règlement définit les garanties supplémentaires destinées à compléter celles du RPO. Ces garanties sont mises en oeuvre dans les conditions prévues par le règlement général, notamment ses articles 4, 5 et 7. Toutefois le contrôle par voie d'expertise médicale prévu par l'article 16 du règlement général n'est pas mis en oeuvre à l'occasion du service des prestations visées au titre II du présent règlement.

Les garanties supplémentaires souscrites par l'entreprise adhérente sont servies dans les mêmes conditions que celles du RPO qu'elles complètent.

L'adoption d'une ou plusieurs garanties supplémentaires permet à l'entreprise adhérente de faire bénéficier son personnel d'encadrement (maîtrise et cadres) du régime de rentes de conjoint survivant mis en oeuvre par les Mutuelles du Mans - Assurances et l'UAP (police n° 847-993) dans le cadre d'une convention d'assurance passée à cet effet par l'institution.

TITRE Ier : GARANTIES SUPPLEMENTAIRES

Maladie de longue durée et invalidité

Article 2

En vigueur étendu

Les garanties suivantes complètent les indemnités journalières et les pensions complémentaires visées aux articles 4, 7 et 8 du RPO :

Option 1 :

- complément à concurrence de 100 % du salaire net moyen des 12 mois précédant l'arrêt de travail ;

Option 2 :

- complément à concurrence de 75 % de la tranche B du salaire brut des 12 mois précédant l'arrêt de travail.

Décès

Article 3

En vigueur étendu

En cas de décès avant 65 ans d'un participant, il est versé à ses ayants droit un capital supplémentaire, selon l'option applicable à la catégorie de personnel dont il relève. Le salaire annuel s'entend, au sens du présent article, de celui résultant des 4 dernières déclarations trimestrielles ayant donné lieu à versement des cotisations précédant la date du décès :

Option 1 :

- 100 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès ;

Option 2 :

- célibataires, veufs, divorcés ou séparés : 150 % de la tranche A du salaire annuel + 200 % de la tranche B du salaire annuel ;

- mariés : 150 % de la tranche A du salaire annuel + 450 % de la tranche B du salaire annuel ;

- pour chaque enfant à charge : 100 % du salaire annuel ;

- en cas de décès du participant avant son 75e anniversaire des suites d'un accident survenu dans l'année précédant le jour du décès, le capital prévu par l'article 10 du RPO et celui de la présente option sont doublés ;

Option 3 :

- célibataires, veufs, divorcés ou séparés sans enfant à charge :

100 % de la tranche A du salaire annuel + 150 % de la tranche B du salaire annuel ;

- mariés avec ou sans enfants à charge, célibataires, veufs, divorcés ou séparés avec enfant(s) à charge : 150 % de la tranche A du salaire annuel + 200 % de la tranche B du salaire annuel ;

- en cas de décès du participant avant son 65e anniversaire des suites d'un accident survenu dans l'année précédant le jour du décès, il est versé un capital forfaitaire égal à 50 %du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès, qui s'ajoute à celui de la présente option.

TITRE II : MENSUALISATION

Participants définis à l'article 6 a à l'exception des apprentis et b du règlement général

Article 4

En vigueur étendu

En cas d'incapacité totale et temporaire de travail par suite de maladie, d'accident, de maternité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, il est remboursé à l'entreprise le complément entre l'indemnité journalière de la sécurité sociale et le salaire net dû par l'employeur dans les conditions prévues par les articles 2.10 et 2.11 de la convention collective.

Le versement est interrompu le jour de la reprise partielle ou totale du travail et au plus tard à l'issue des périodes d'indemnisation prévues par les articles 2.10 et 2.11 de la convention collective.

A ce complément de salaire remboursé à l'entreprise adhérente s'ajoute une majoration destinée au paiement des charges sociales correspondantes, fixée forfaitairement à 50 % de son montant.

Participants définis à l'article 6 c du règlement général

Article 5

En vigueur étendu

En cas d'incapacité totale et temporaire de travail par suite de maladie ou d'accident, de maternité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, il est remboursé à l'entreprise le complément entre l'indemnité journalière de la sécurité sociale et le salaire net dû par l'employeur dans les conditions prévues par les articles 4.08 et 4.09 de la convention collective, dans la limite supérieure du régime de retraite des cadres (tranche B).

Le versement est interrompu le jour de la reprise partielle ou totale du travail et au plus tard à l'issue des périodes d'indemnisation prévues par les articles 4.08 et 4.09 de la convention collective.

A ce complément de salaire remboursé à l'entreprise adhérente s'ajoute une majoration destinée au paiement des charges sociales correspondantes fixée forfaitairement à 50 % de son montant.

TITRE III : COTISATIONS

Montant et répartition des cotisations

Article 6

En vigueur étendu

Le montant des cotisations destinées à financer les prestations du RPS est fixé par l'annexe tarifaire. Conformément à l'article 1.26 bis de la convention collective, la part des cotisations éventuellement mise à la charge des participants pour la mise en oeuvre des garanties supplémentaires ne peut excéder 20 % du montant de chaque cotisation.

Cotisations personnalisées

Article 7

En vigueur étendu

Par dérogation à l'article précédent, les entreprises à établissements multiples ou qui font partie d'un groupe dont la masse salariale déclarée aux régimes de retraites complémentaires atteint ou dépasse 100 plafonds annuels de la sécurité sociale peuvent adhérer au présent règlement sur la base d'un taux nominal de cotisations correspondant à leurs risques propres.

Est considéré comme groupe d'entreprises tout ensemble de sociétés dont le capital social de chacune est détenu majoritairement ou intégralement soit par une holding, soit par les mêmes actionnaires ou associés majoritaires.

L'application d'un taux personnalisé de cotisations est subordonnée à l'adhésion au RPS de la totalité des établissements de l'entreprise ou des sociétés du groupe relevant de la convention collective des services de l'automobile. Le projet d'accord ou de décision visé à l'article 4 du règlement général doit mentionner le taux de cotisation proposé par l'institution.

Le taux effectif de cotisation est compris entre 70 % et 130 % du taux nominal du RPS compte tenu des risques et des caractéristiques démographiques et socioprofessionnelles des participants. Ce taux pourra être révisé à partir de la 2e année d'adhésion, compte tenu des résultats enregistrés.

Dans le cas où la masse salariale devient inférieure à 100 plafonds annuels de la sécurité sociale pendant 3 années consécutives, l'institution peut décider de faire application de l'annexe tarifaire.

ANNEXE TARIFAIRE DU RPS : (Montant des cotisations en vigueur au 1er janvier 1996)

En vigueur étendu

I. - Maladie de longue durée et invalidité

La part salariale est comprise entre 0 % et 20 % du montant total :

Option 1 : 0,34 % de la tranche A annuelle des salaires + 0,34 % de la tranche B ;

Option 2 : 1,05 % de la tranche B.

II. - Décès

La part salariale est comprise entre 0 p. 100 et 20 p. 100 du montant total :

Option 1 : 0,20 % du salaire brut annuel ;

Option 2 : 0,83 % de la tranche A annuelle des salaires + 1,88 % de la tranche B ;

Option 3 : 0,50 % de la tranche A annuelle des salaires + 0,60 % de la tranche B.

III. - Mensualisation

Participants définis à l'article 6 a du règlement général :

1,10 % de la totalité des salaires annuels bruts, à la charge exclusive de l'entreprise.

Participants définis à l'article b du règlement général : 1 % de la tranche A annuelle des salaires + 0,85 % de la tranche B à la charge exclusive de l'entreprise.

Participants définis à l'article 6 c du règlement général :

0,73 % de la tranche A annuelle des salaires + 1,58 % de la tranche B, à la charge exclusive de l'entreprise.

Prévoyance - Règlement du régime professionnel obligatoire (RPO) Accord du 9 octobre 1995 - Annexe 3

CNPA ;

CSNESA ;

FFC ;

FNCAA ;

FNCRM ;

Les professionnels du pneu.

CFE-CGC ;

CFTC ;

CSNVA ;

FGMM-CFDT ;

FO ;

FTM-CGT.

Objet

Article 1

En vigueur étendu

Le présent règlement définit les garanties stipulées à l'article 1.26 a, b et c de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 modifiée.

Le montant et la répartition des cotisations afférentes à chacune des garanties du présent règlement sont ceux indiqués à l'annexe tarifaire.

TITRE Ier : INCAPACITE TOTALE ET TEMPORAIRE DE TRAVAIL

Indemnités journalières d'incapacité totale et temporaire

Article 2

En vigueur étendu

a) Participants définis à l'article 6 a et b du règlement général à l'exception des apprentis.

En cas de cessation totale des fonctions par suite d'accident, de maladie, de maternité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le participant a droit à une indemnité journalière à partir du 46e jour d'arrêt de travail, atteint consécutivement ou non dans l'année civile, jusqu'à la reprise des fonctions et au plus tard jusqu'au 180e jour d'arrêt, sans toutefois pouvoir dépasser son 65e anniversaire.

Cette indemnité ne peut être versée qu'au titre des périodes d'arrêt de travail comprises entre le 15 février et le 31 décembre de l'année en cours, les 45 premiers jours d'arrêt survenus dans l'année civile ouvrant droit au maintien du salaire dans les conditions fixées aux articles 2.10 et 2.11 de la convention collective.

L'indemnité journalière est versée en complément de celle de la sécurité sociale. Son montant est tel que le participant perçoit, au total, 100 % de la 30e partie du salaire net mensuel moyen des 12 mois précédant celui au cours duquel l'arrêt de travail est survenu, exclusion faite de la tranche C de la rémunération.

b) Participants définis à l'article 6 c du règlement général.

En cas de cessation totale des fonctions par suite de maladie ou d'accident, de maternité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le participant a droit à une indemnité journalière à partir du 91e jour d'arrêt de travail, atteint consécutivement ou non dans l'année civile, jusqu'à la reprise des fonctions et au plus tard jusqu'au 180e jour d'arrêt, sans pouvoir dépasser son 65eanniversaire.

Cette indemnité ne peut être versée qu'au titre des périodes d'arrêt de travail comprises entre le 1er avril et le 31 décembre de l'année en cours, les 90 premiers jours d'arrêt survenus dans l'année civile ouvrant droit au maintien du salaire dans les conditions fixées par les articles 4.08 et 4.09 de la convention collective.

L'indemnité journalière est versée en complément de celle de la sécurité sociale. Son montant est tel que le participant perçoit, au total, 100 % de la 30e partie du salaire net mensuel moyen des 12 mois précédant celui au cours duquel l'arrêt de travail est survenu, exclusion faite de la tranche C de la rémunération.

Reprise temporaire d'une activité à temps partiel

Article 3

En vigueur étendu

En cas de reprise médicalement autorisée et acceptée par l'employeur d'un travail allégé de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du participant, les indemnités journalières visées à l'article 2 sont servies, en tant que de besoin et à concurrence du salaire net, en complément de celles maintenues par la sécurité sociale.

Ces indemnités se substituent à celles qui auraient été versées en cas d'arrêt complet de travail, dans les mêmes conditions et pendant les mêmes périodes que celles prévues à l'article 2. Leur montant est tel que le salarié perçoit, outre son salaire d'activité à temps partiel et les indemnités journalières de la sécurité sociale, 100 % de la 30e partie du salaire net mensuel moyen des 12 mois précédant celui au cours duquel l'arrêt de travail est survenu, exclusion faite de la tranche C des rémunérations.

TITRE II : MALADIE DE LONGUE DUREE

Indemnités journalières de maladie de longue durée

Article 4

En vigueur étendu

Le participant qui a interrompu totalement ses fonctions pour incapacité totale et temporaire de travail pendant 180 jours continus ou discontinus au cours de l'année civile a droit au versement d'une indemnité journalière de maladie de longue durée à partir du 18e jour d'arrêt de travail.

Les indemnités journalières sont versées jusqu'à la reprise des fonctions, ou jusqu'au classement du participant en invalidité 2e ou 3e catégorie, et au plus tard jusqu'à son 65e anniversaire.

Pour les participants visés à l'article 6 a et b du règlement général, le montant de l'indemnité journalière s'ajoutant à celle versée par la sécurité sociale est égal à 25 % du 1/365 du plafond annuel de la sécurité sociale, l'indemnisation totale ne pouvant excéder 100 % du salaire net défini à l'article 2 a du présent règlement.

Pour les participants visés à l'article 6 c du règlement général, il est versé, en complément à celle de la sécurité sociale, une indemnité journalière à concurrence de 75 % du 1/365 du salaire brut des 12 mois précédant celui au cours duquel est survenu le premier arrêt de travail, exclusion faite de la tranche C de la rémunération.

Reprise temporaire d'une activité à temps partiel

Article 5

En vigueur étendu

En cas de reprise médicalement autorisée et acceptée par l'employeur d'un travail allégé de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du participant, les indemnités journalières visées à l'article 4 sont servies, en tant que de besoin, en complément du salaire d'activité à temps partiel et des indemnités maintenues par la sécurité sociale, à concurrence de 100 % du salaire net pour les participants visés à l'article 6 a et b du règlement général, et de 75 % du salaire brut pour ceux visés à l'article 6 c dudit règlement.

Ces indemnités sont versées jusqu'à la reprise totale du travail, ou jusqu'à nouvelle interruption du travail réouvrant droit au service des indemnités visées à l'article 4, et au plus tard jusqu'au 90e jour de reprise temporaire.

TITRE III : INVALIDITE

Pension complémentaire d'invalidité 1re catégorie

Article 6

En vigueur étendu

Lorsque le participant est classé en invalidité 1re catégorie par la sécurité sociale, une pension mensuelle est servie par l'institution dès lors que cette invalidité a

pour origine un accident ou une maladie de droit commun.

Son montant est égal à 15 % de la tranche A des 12 derniers salaires mensuels déclarés à l'institution. Elle est servie, sous réserve des dispositions de l'article 16 du règlement général, jusqu'au 60e anniversaire du participant.

Pension complémentaire d'invalidité 2e catégorie.

Article 7

En vigueur étendu

Lorsque le participant est classé en invalidité 2eou 3e catégorie par la sécurité sociale, une pension mensuelle est servie par l'institution en complément de celle de la sécurité sociale. Sous réserve des cas visés à l'article 9, son montant est égal à 1/12 de l'indemnité journalière multipliée par 365, calculée comme indiqué à l'article 4, l'indemnisation totale ne pouvant excéder 100 % du salaire net défini à l'article 2 adu présent règlement.

Pension complémentaire d'invalidité 3e catégorie

Article 8

En vigueur étendu

Lorsque le participant est classé en invalidité 3e catégorie par la sécurité sociale, il lui est versé, outre le capital décès anticipé visé à l'article 12, une pension mensuelle dans les même conditions, pendant la même durée et pour le même montant que celui indiqué à l'article 7.

Rente complémentaire d'incapacité permanente

Article 9

En vigueur étendu

En cas d'incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, une rente complémentaire est servie par l'institution lorsque le taux d'incapacité reconnu par la sécurité sociale est d'au moins 33 %.

Lorsque ce taux est égal ou supérieur à 66 %, la rente est calculée comme la pension complémentaire d'invalidité visée à l'article 7. Lorsqu'il est compris entre 33 % et 66 %, la rente est égale au montant de la pension complémentaire qui aurait été servie par l'institution s'il s'était agi d'une invalidité 2e catégorie, affecté du taux d'incapacité reconnu par la sécurité sociale.

L'attribution de la rente complémentaire est subordonnée à l'absence de toute activité rémunératrice du participant. Son versement est interrompu en cas de reprise d'activité et, en tout état de cause, au 60e anniversaire de l'intéressé.

TITRE IV : DECES

Capital décès

Article 10

En vigueur étendu

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, d'un participant affilié, il est versé à ses ayants droit un capital calculé en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès. Ce pourcentage varie comme suit :

- 150 % pour les participants définis à l'article 6 adu règlement général ;

- 250 % pour les participants définis à l'article 6 b et c du règlement général.

Lorsque le décès du participant affilié intervient après 65 ans, le capital est minoré suivant l'âge atteint au décès, de :

- 15 % entre 65 et 66 ans ;

- 30 % entre 66 ix et 67 ans ;

- 45% entre 67 et 68 ans ;

- 60 % entre 68 et 69 ans ;

- 75 % après 69 ans et au-delà.

Double effet

Article 11

En vigueur étendu

En cas de décès postérieur du conjoint légitime d'un participant pré-décédé, il est versé aux enfants de ce dernier encore à charge lors du décès du conjoint survivant, un second capital de même montant que celui versé lors du décès du participant.

Capital décès anticipé

Article 12

En vigueur étendu

Le salarié affilié se trouvant postérieurement à son affiliation en état d'invalidité absolue et définitive avant 65 ans et classé parmi les invalides de la 3e catégorie par la sécurité sociale, c'est-à-dire nécessitant l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie, recevra un capital du même montant que celui visé à l'article 10 du présent règlement.

Ce capital décès anticipé est réglé à terme échu en 8 trimestrialités, dont la première sera versée 6 mois après la date à laquelle le classement en invalidité 3e catégorie aura été notifié à l'institution.

En cas de décès de l'invalide avant le versement de la 8e trimestrialité, le solde restant dû est réglé aux ayants droit.

Pré-décès du conjoint ou d'un enfant à charge

Article 13

En vigueur étendu

En cas de décès avant 65 ans du conjoint légitime non séparé de corps du participant, il est versé à ce dernier une allocation égale à 2 plafonds mensuels de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

En cas de décès d'un enfant à charge du participant, l'allocation ci-dessus est égale à un plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

TITRE V : RENTES DE CONJOINT SURVIVANT ET D'EDUCATION

Rente de conjoint survivant

Article 14

En vigueur étendu

En cas de décès d'un participant visé à l'article 6 a du règlement général, à l'exclusion des apprentis, il est versé :

- une rente temporaire ou viagère au conjoint survivant ;

- une rente temporaire aux orphelins de père et de mère ;

- une indemnité en cas de décès du participant n'ouvrant pas droit aux prestations de rente de conjoint.

Les rentes de conjoint sont égales à 60 % des droits de retraite qui auraient été acquis par le participant entre le décès et le 65eanniversaire à un taux de cotisation contractuel de 4 %.

Les conditions de versement et de revalorisation de ces rentes sont celles fixées par les dispositions statutaires et réglementaires de l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP).

Rente d'éducation

Article 15

En vigueur étendu

En cas de décès d'un participant visé à l'article 6 b ou c du règlement général, il est versé à chacun de ses enfants à charge, tels que définis à l'article 15 dudit règlement :

- une rente temporaire annuelle dont le montant est exprimé en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès du participant. Cette rente est égale à 8 % jusqu'au 16e anniversaire de l'enfant, à 10 % jusqu'au 25e anniversaire dans les cas indiqués à l'article 15 susvisé ;

- une rente viagère s'il est invalide avant son 21e anniversaire et jusqu'à son décès.

Les rentes sont payées trimestriellement et d'avance au début de chaque trimestre civil, soit au tuteur légal de l'enfant s'il est mineur ou majeur protégé, soit à l'enfant lui-même dans les autres cas. Elles sont revalorisées les 1er janvier et 1er juillet de chaque année en fonction des dispositions statutaires et réglementaires de l'OCIRP.

ANNEXE TARIFAIRE DU RPO : (Montant des cotisations en vigueur au 1er janvier 1996)

En vigueur étendu

I. - Participants définis à l'article 6 a du règlement général

Incapacité totale et temporaire de travail : 0,12 % du plafond annuel de la sécurité sociale à la charge exclusive du salarié, à l'exception des apprentis.

Maladie de longue durée et invalidité : 0,39 % du plafond annuel de la sécurité sociale à la charge exclusive de l'entreprise.

Décès : 0,21 % du plafond annuel de la sécurité sociale à la charge exclusive de l'entreprise.

Rente de conjoint survivant :

0,12 % du salaire annuel brut à la charge de l'entreprise (taux d'appel) ;

0,08 % du salaire annuel brut à la charge du salarié (taux d'appel), à l'exception des apprentis.

II. - Participants définis à l'article 6 b du règlement général

Incapacité totale et temporaire de travail : 0,12 % du plafond annuel de la sécurité sociale + 0,30 % de la tranche B à la charge exclusive du salarié.

Maladie de longue durée et invalidité : 0,67 % de la tranche A des salaires à la charge exclusive de l'entreprise.

Décès : 0,93 % de la tranche A annuelle des salaires à la charge exclusive de l'entreprise.

Rente éducation :

0,10 % de la tranche A annuelle des salaires à la charge de l'entreprise ;

0,03 % de la tranche A annuelle des salaires à la charge du salarié.

III. - Participants définis à l'article 6 c du règlement général

Incapacité totale et temporaire de travail : 0,12 % de la tranche A annuelle des salaires + 0,30 % 00 de la tranche B à la charge exclusive du salarié.

Maladie de longue durée et invalidité : 0,67 % de la tranche A annuelle des salaires + 0,90 % de la tranche B à la charge exclusive de l'entreprise.

Décès : 0,93 % de la tranche A annuelle des salaires à la charge exclusive de l'entreprise.

Rente éducation :

0,10 % de la tranche A annuelle des salaires à la charge de l'entreprise ;

0,03 % de la tranche A annuelle des salaires à la charge du salarié.

Prévoyance - Règlement du fonds social Accord du 9 octobre 1995 - Annexe 4

CNPA ;

CSNESA ;

FFC ;

FNCAA ;

FNCRM ;

Les professionnels du pneu.

CFE-CGC ;

CFTC ;

CSNVA ;

FGMM-CFDT ;

FO ;

FTM-CGT.

Objet

Article 1
En vigueur étendu
Il est constitué un fonds social ayant pour objet d'attribuer des aides financières exceptionnelles au profit de participants du RPO sans emploi, bénéficiaires ou non d'allocations d'assurance chômage.

Les demandes d'aides adressées à l'institution sont examinées individuellement par le conseil d'administration, qui attribue tout ou partie des aides mentionnées à l'article 3, pendant la durée qu'il détermine, dès lors qu'il estime que le participant se trouve dans une situation précaire digne d'intérêt.

Financement

Article 2
En vigueur étendu

Le fonds social prélève les cotisations servant à financer les aides qu'il attribue, dans la limite fixée annuellement par le conseil d'administration de l'institution.

Aides attribuées

Article 3
En vigueur étendu
En cas d'incapacité totale de travail médicalement attestée se prolongeant au-delà de 6 mois, ou en cas de classement en invalidité 2e catégorie, l'aide attribuée est au plus égale, pour un mois entier, à 25% du plafond mensuel de la sécurité sociale. Ajoutée à toutes autres prestations en espèces de la sécurité sociale ou de l'assurance chômage, cette aide ne peut être supérieure à 100 % du salaire mensuel net moyen des 12 mois précédant la rupture du contrat de travail. En tout état de cause, elle est supprimée en cas de rupture de travail. En tout état de cause, elle est supprimée en cas de reprise de toute activité rémunératrice et au plus tard au 60e anniversaire de l'intéressé.

En cas de classement en invalidité 3e catégorie ou de décès, l'aide attribuée en un versement unique à l'intéressé ou à ses ayants droit est au plus égale au plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date de reconnaissance de l'invalidité ou à celle du décès.

Prévoyance - Règlement du RPO Avenant n° 10 du 19 septembre 2006 à l'accord du 16 novembre 2000

FNAA ;
UNIDEC ;
CNPA ;
FNCRM ;
Les professionnels du pneu ;
GNESA ;
SNCTA.

Métallurgie CFE-CGC ;
Métallurgie FO ;
CFTC ;
CFDT.

En vigueur étendu
Les organisations soussignées,

Vu l'article 1er.26 de la convention collective nationale ;

Vu l'accord de prévoyance du 16 novembre 2000 et ses avenants successifs, en dernier lieu l'avenant n° 9 du 13 septembre 2005 ;

Vu l'avenant n° 45 bis du 14 mars 2006 à la convention collective nationale,

conviennent d'adapter comme suit le règlement du régime professionnel obligatoire (RPO) de prévoyance annexé à l'avenant n° 33 du 16 novembre 2000.

Article 1
En vigueur étendu

Le texte du 2e alinéa de l'article 18.2° du RPO, relatif à la proratisation des droits au capital de fin de carrière des salariés ayant travaillé à temps partiel, est modifié comme suit :

(voir cet article)

Article 2
En vigueur étendu

Il est ajouté à l'article 18.2° du RPO un alinéa nouveau ainsi rédigé :

(voir cet article)

Article 3
En vigueur étendu

Le texte de la première phrase de l'article 20 du RPO, relatif au remboursement des indemnités légales, est modifié comme suit :

(voir cet article)

Article 4
En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera, sous réserve de son extension, à la date d'application de l'avenant n° 45 bis du 14 mars 2006 à la convention collective.

Article 5
En vigueur étendu

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui sera déposé conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Suresnes, le 19 septembre 2006.

Prévoyance Avenant n° 2 du 14 mars 2006 à l'accord du 15 mars 2001

FNCRM ;
Les professionnels du pneu ;
SNCTA ;
FNA ;
UNIDEC ;
CNPA ;
FFC ;
GNESA.

CFDT ;
CFE-CGC ;
FO ;
CFTC ;
CSNVA.

En vigueur non étendu

Les organisations soussignées,

Vu les statuts de l'IPSA, modifiés par avenant n° 1 du 9 décembre 2004 à l'accord du 15 mars 2001 ;

Vu l'accord paritaire national du 18 décembre 2005 relatif à la prévoyance complémentaire ;

Considérant que dans l'accord paritaire national susvisé, les organisations ont notamment convenu de "prendre les dispositions nécessaires pour assurer une meilleure répartition des attributions et des responsabilités respectives des instances chargées de l'administration du régime de prévoyance, d'une part, et de celles chargées du contrôle paritaire de la gestion du régime, d'autre part " ;

Considérant que ces engagements les conduisent notamment à apporter certaines modifications aux statuts de l'IPSA, consécutivement à la désignation de cette institution de prévoyance comme organisme gestionnaire du régime professionnel obligatoire,

conviennent de ce qui suit :

Article 1
En vigueur non étendu

Le 2e alinéa de l'article 2 "Composition" des statuts de l'IPSA est remplacé par les dispositions suivantes :

"Les membres adhérents sont :

- les entreprises qui, en raison de la nature de leur activité principale, doivent obligatoirement y adhérer en application des dispositions de l'article 1.26 de la convention collective professionnelle précitée ; ces entreprises adhèrent aux règlements de prévoyance visés à l'article 1.26 c de la convention collective ;

- les entreprises ou organismes autres que ceux visés ci-dessus, sur décision individuelle de l'institution dans les conditions suivantes :

-- l'entreprise ou l'organisme demandeur doit avoir une activité annexe ou apparentée aux services de l'automobile ;

-- il ne doit pas relever d'une convention collective imposant l'adhésion à tout autre organisme assureur ;

-- il doit déclarer qu'il applique à son personnel l'intégralité de la convention collective nationale des services de l'automobile, ce personnel bénéficiant par conséquent de l'ensemble des garanties obligatoires définies par ladite convention collective."

Article 2

En vigueur non étendu

Le premier alinéa de l'article 3 "Objet" est complété comme suit :

", et de proposer des garanties collectives supplémentaires de prévoyance dans le cadre prévu par l'article 1.26 bis de la convention collective visée à l'article 1er."

Au 2e alinéa de ce même article 3, les mots : "les dépenses d'aide sociale" sont remplacés par les mots : "ces dépenses d'aide sociale".

Article 3

En vigueur non étendu

Les 3 premiers alinéas de l'article 5 "Composition du conseil d'administration" sont modifiés comme suit :

"L'institution est administrée par un conseil de 30 membres comprenant pour moitié des représentants des membres adhérents et pour moitié des représentants des participants pris parmi ceux-ci.

Les 15 administrateurs représentant les adhérents sont désignés par les organisations syndicales d'employeurs représentatives, à raison de :

- 8 pour le CNPA ;

- 1 pour la FNA ;

- 1 pour la FFC ;

- 1 pour le GNESA ;

- 1 pour la FNCRM ;

- 1 pour Les professionnels du pneu ;

- 1 pour l'UNIDEC ;

- 1 pour le SNCTA.

Les 15 administrateurs représentant les participants sont désignés par les organisations syndicales confédérées de salariés représentatives sur le plan national, à raison de :

- 3 pour la fédération générale de la métallurgie CFDT ;

- 3 pour la fédération de la métallurgie CFTC ;

- 3 pour la fédération de la métallurgie CFE-CGC ;

- 3 pour la fédération des travailleurs de la métallurgie CGT ;

- 3 pour la fédération confédérée FO de la métallurgie."

Article 4

En vigueur non étendu

Le 3e alinéa du paragraphe 6.1. "Validité du mandat" est scindé en 2 alinéas ainsi rédigés :

"Le nombre des administrateurs ayant dépassé l'âge de 70 ans ne pourra être supérieur, dans chacun des 2 collèges, à 1/3 des administrateurs en fonction. Lorsque cette limitation est dépassée, l'administrateur le plus âgé du collège considéré est réputé démissionnaire d'office.

Les administrateurs doivent attester qu'ils ne contreviennent pas aux dispositions de l'article L. 931-9 du code de la sécurité sociale, et plus généralement à toute interdiction édictée par les textes en vigueur."

Article 5

En vigueur non étendu

L'article 7 est désormais intitulé : "Attributions du conseil d'administration", et ses deux premiers alinéas sont insérés dans un paragraphe 7.1. ainsi libellé :

"7.1. Responsabilités du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour administrer l'institution. A cet effet, il prend notamment toute décision afin que celle-ci soit en mesure de remplir les engagements pris envers ses membres adhérents et participants et qu'elle dispose au moins de la marge de solvabilité réglementaire.

Le conseil exerce ses attributions conformément aux statuts et règlements de l'institution, dans la limite de son objet social et sous réserve des attributions expressément attribuées à la commission paritaire par les textes en vigueur.

Dans le cadre général ainsi défini, le conseil exerce notamment les attributions précisées aux paragraphes 7.2, 7.3 et 7.4 ci-après."

Article 6

En vigueur non étendu

Le paragraphe "7.1. Orientation des activités de l'institution" devient "7.2. Gestion de l'institution".

Article 7

En vigueur non étendu

Il est créé un nouveau paragraphe 7.3, ainsi rédigé :

"7.3. Mise en oeuvre du régime professionnel de prévoyance

Pour la mise en oeuvre du régime professionnel de prévoyance, le conseil :

- suit l'application des dispositions des règlements de prévoyance pour tout ce qui concerne les droits et obligations des adhérents et des participants et, en particulier, des règles relatives aux adhésions des entreprises, aux cotisations, aux prestations ;

- choisit les moyens de gestion appropriés, dans le cadre précisé au paragraphe 7.2 ;

- s'assure du respect des normes de qualité de service attendue par les adhérents et par les participants ;

- formule auprès de la commission paritaire de l'institution, toute proposition propre à garantir la solidité financière de cette dernière."

Article 8

En vigueur non étendu

L'ancien paragraphe "7.2. Administration de l'institution ", dont le texte n'est pas modifié, est désormais numéroté 7.4.

Article 9

En vigueur non étendu

L'ancien paragraphe 7.3, qui devient le paragraphe 7.5, est ainsi rédigé :

"7.5. Relations avec la commission paritaire de l'institution

Le conseil d'administration :

- veille à ce que les membres de la commission paritaire soient tenus informés, dans les conditions précisées à l'article 13, pour leur permettre de se prononcer en connaissance de cause et de porter un jugement informé sur la gestion de l'institution ;

- adresse à la commission paritaire tous documents, études et tableaux de bord relatifs au régime professionnel obligatoire et aux garanties supplémentaires de prévoyance, autres que ceux dont la communication est obligatoire en vertu de la réglementation en vigueur ;

- met en oeuvre les décisions prises par la commission paritaire ;

- rend compte à la commission paritaire des mises en oeuvre d'émissions de titres participatifs ou subordonnés autorisées par celle-ci conformément à l'article 13 des présents statuts ;

- peut proposer toute modification, adjonction ou suppression du texte des statuts, du règlement général, ou du règlement du régime professionnel obligatoire (RPO) ;

- rend, lorsque la commission paritaire le saisit à cet effet, un avis motivé sur les projets de modification des statuts et règlements de l'institution ;"

Article 10

En vigueur non étendu

L'ancien paragraphe "7.4. Relations avec les dirigeants de l'institution", dont le texte n'est pas modifié, est désormais numéroté 7.6.

Article 11

En vigueur non étendu

Sous le titre III désormais intitulé "Commission paritaire", l'intitulé et le texte de l'article 12 "Commission paritaire ordinaire " sont modifiés comme suit :

« Article 12

Composition et fonctionnement

La commission paritaire, qui comporte un nombre de membres égal à celui du conseil d'administration, est composée selon la même répartition des organisations professionnelles et syndicales de salariés que ce dernier. Ses membres sont désignés, en dehors du conseil d'administration, par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés visées à l'article 5.

Lorsqu'elle exerce les attributions visées au dernier alinéa de l'article 13, la commission paritaire est dénommée "commission paritaire extraordinaire" et ses décisions prennent la même forme que celle des accords qui ont institué les règlements de prévoyance. Dans tous les autres cas, elle est dénommée "commission paritaire ordinaire " et ses décisions prennent la forme de délibérations adoptées à la majorité des voix de chaque collège.

Par délibération adoptée à la majorité des voix de chaque collège, la commission paritaire établit un règlement intérieur pour préciser ses règles de fonctionnement interne, et indique au conseil d'administration de l'institution les moyens dont elle doit disposer, de telle sorte que le budget soit établi en conséquence.

La commission paritaire ordinaire est réunie au moins 1 fois par an, dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice, sauf prolongation de ce délai, à la demande motivée du conseil d'administration, par ordonnance du tribunal de grande instance statuant sur requête.

Pour la réunion de la commission paritaire ordinaire, l'institution adresse à ses membres ou met à leur disposition, dans les conditions réglementaires en vigueur, les documents visés aux articles A.931-3-13 et suivants du code de la sécurité sociale ainsi que les tableaux de bord définis par la commission paritaire. A compter de la communication de ces documents, tout membre de la commission paritaire a la faculté de poser par écrit des questions auxquelles le conseil d'administration est tenu de répondre au cours de la réunion de la commission paritaire.

Après lecture du rapport de gestion, présenté conformément aux prescriptions de l'article A.931-3-11 du code de la sécurité sociale, le conseil d'administration présente les comptes annuels de l'institution. Les commissaires aux comptes relatent dans leur rapport l'accomplissement de leur mission. »

Article 12

En vigueur non étendu

L'intitulé et le texte de l'article 13 « Commission paritaire extraordinaire » sont modifiés comme suit :

« Article 13

Attributions de la commission paritaire

Au moins 1 fois par an, elle approuve l'activité du conseil d'administration, elle porte un jugement global sur la qualité et l'efficience de la gestion de l'institution, et elle délivre toute recommandation à cet égard.

La commission paritaire délibère et statue sur toutes les questions relatives aux comptes de l'exercice écoulé. Elle se prononce sur le rapport spécial établi par le commissaire aux comptes relativement aux conventions réglementées.

Elle désigne pour 6 exercices, conformément aux dispositions en vigueur, le ou les commissaires aux comptes de l'institution.

La commission paritaire prend toutes décisions relatives à l'adhésion de l'institution à toute association ou union d'institutions de prévoyance, ainsi qu'à son retrait de ces associations ou unions.

Elle détermine les conditions et modalités d'adhésion de l'institution à tout organisme assurant la gestion commune des moyens nécessaires au fonctionnement des institutions paritaires de la branche professionnelle et elle peut demander que les coûts afférents à cette adhésion lui soient communiqués.

Elle autorise, par délibération spéciale, les emprunts pour fonds de développement ainsi que les émissions, par l'institution, des titres ou emprunts subordonnés.

Elle transmet annuellement à la commission paritaire nationale des services de l'automobile tous documents et avis utiles en vue de lui faire apprécier l'opportunité ou la nécessité de procéder à un ajustement de l'annexe tarifaire du règlement de prévoyance obligatoire.

Elle alerte la commission paritaire nationale visée ci-dessus, lorsqu'elle constate l'existence d'un risque sérieux susceptible d'affecter durablement l'équilibre financier de l'institution, dès lors que les solutions envisagées pour réduire ce risque excèdent les attributions conférées à la commission paritaire par les présents statuts.

La commission paritaire extraordinaire est seule habilitée à se prononcer sur la modification des statuts et règlements de l'institution, le transfert de tout ou partie d'un portefeuille d'opérations, que l'institution soit cédante ou cessionnaire, la fusion, la scission ou la dissolution de l'institution. »

Article 13

En vigueur non étendu

Le texte du 1er alinéa de l'article 14 est modifié comme suit :

« Un secrétaire de la commission paritaire est élu au sein de l'un des collèges de la commission paritaire. Lors de la même séance, un secrétaire adjoint est élu au sein de l'autre collège. Ils sont élus pour la durée de 1 an, avec permutation de ces deux fonctions selon le principe de l'alternance paritaire. »

Article 14

En vigueur non étendu

Les modifications apportées aux statuts de l'IPSA par le présent avenant ne seront effectives qu'après leur adoption par délibération de la commission paritaire extraordinaire de l'institution. A cet effet, 3 exemplaires originaux du présent accord seront adressés au président du conseil d'administration de l'IPSA, avant la réunion de la commission paritaire extraordinaire amenée à délibérer dans sa configuration actuelle.

Article 15

En vigueur non étendu

Après l'adoption des modifications statutaires visée à l'article 15, le présent avenant fera l'objet des formalités de notification et de dépôt des accords collectifs. Parallèlement, la procédure prévue par les articles R. 931-1-10 et R. 931-1-11 du code de la sécurité sociale en cas de mise à jour des statuts d'une institution de prévoyance sera accomplie à la diligence de l'IPSA.

Article 16

En vigueur non étendu

La commission paritaire sera réunie pour la première fois dans sa configuration nouvelle, le 12 juin 2006. A cet effet, les organisations patronales et syndicales de salariés seront invitées, au plus tard le 1er mai 2006, à procéder aux désignations qui leur reviennent au sein de la commission paritaire.

Article 17

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration sera réuni pour la première fois dans sa configuration nouvelle, lors de la première réunion qui suivra celle de la commission paritaire du 12 juin 2006. A cet effet, les organisations patronales et syndicales de salariés seront invitées, au plus tard le 1er septembre 2006, à procéder aux désignations qui leur reviennent au sein du conseil d'administration.

Fait à Suresnes, le 14 mars 2006.

Prévoyance Avenant n° 3 du 16 novembre 2006 à l'accord du 15 mars 2001

Les professionnels du pneu ;
FFC ;
FNAA ;
GNESA ;
FNCRM ;
UNIDEC ;
SNCTA ;
CNPA.

CFTC ;
CFE-CGC métallurgie ;
FO ;
FGMM-CFDT.

En vigueur non étendu

Les organisations soussignées,

Vu les statuts de l'IPSA en date du 15 mars 2001, modifiés par avenants n 1 du 9 décembre 2004 et n 2 du 14 mars 2006 ;

Vu les délibérations de la commission paritaire extraordinaire de l'IPSA en date du 25 avril 2006 et du 24 octobre 2006, transmises au secrétariat de la commission paritaire nationale le 9 novembre,
conviennent de ce qui suit :

Article 1

En vigueur non étendu

Le 2e alinéa de l'article 2 des statuts de l'IPSA, modifié par l'avenant n 2 du 14 mars 2006, prévoit l'adhésion de certaines entreprises ou organismes sur décision individuelle de l'institution, en énumérant 3 conditions qui font chacune l'objet d'un tiret : aux 2e et 3e tirets, le mot : "il" est remplacé par les mots : "l'entreprise ou l'organisme demandeur".

Article 2

En vigueur non étendu

Le texte du 7e tiret du paragraphe 7.4 "administration de l'institution" est modifié comme suit :

"- nomme en son sein une commission de recours gracieux pour examiner, à titre exceptionnel, le rejet d'une demande d'attribution de capital de fin de carrière d'un participant de l'institution, dans le cadre du règlement du capital de fin de carrière ; cette commission fonctionne dans les conditions fixées par un règlement intérieur adopté par le conseil ;".

Article 3

En vigueur non étendu

Le texte du 1er tiret du paragraphe 7.5 "relations avec la commission paritaire de l'institution " est modifié comme suit :

"- adresse aux membres de la commission paritaire ordinaire ou, selon le cas, met à leur disposition en temps utile les documents nécessaires, et notamment ceux mentionnés aux articles A. 931-3-13 et suivants du code de la sécurité sociale, pour leur permettre de se prononcer en connaissance de cause et de porter un jugement informé sur la gestion de l'institution. A compter de la communication de ces documents, tout membre de la commission paritaire a la faculté de poser par écrit des questions auxquelles le conseil est tenu de répondre au cours de la réunion de la commission paritaire ;".

Article 4

En vigueur non étendu

Le texte du 2e tiret du paragraphe 7.5 "relations avec la commission paritaire de l'institution" est modifié comme suit :

"- adresse en outre à la commission paritaire tout document, étude et tableau de bord relatif au régime professionnel obligatoire et aux garanties supplémentaires de prévoyance permettant à la commission paritaire de suivre l'évolution du régime de prévoyance ;".

Article 5

En vigueur non étendu

Le dernier tiret du paragraphe 7.5 "relations avec la commission paritaire de l'institution" est supprimé, et il est ajouté à ce paragraphe un alinéa nouveau ainsi rédigé : "Le conseil d'administration est informé de tout projet de modification des statuts et règlements de l'institution, de transfert de tout ou partie d'un portefeuille d'opérations, que l'institution soit cédante ou cessionnaire, de fusion, de scission ou de dissolution de l'institution, initié par la commission paritaire extraordinaire. Il doit rendre un avis motivé dans les 4 mois."

Article 6

En vigueur non étendu

Le 3e alinéa de l'article 12 "Composition et fonctionnement" est scindé en 2 phrases. La 1re s'achève après les mots : "fonctionnement interne" et la 2e est ainsi rédigée : "Elle indique au conseil d'administration de l'institution les moyens dont elle souhaite disposer, en motivant la demande."

Article 7

En vigueur non étendu

Le 4e alinéa de l'article 13 "Attributions de la commission paritaire" est complété comme suit : ", après avis motivé du conseil d'administration dans un délai de 4 mois. Ces décisions ne pourront s'appliquer qu'après accord exprès de la commission paritaire nationale des services de l'automobile".

Article 8

En vigueur non étendu

Le texte du 5e alinéa de l'article 13 "Attributions de la commission paritaire", après les mots : "branche professionnelle , est modifié comme suit : ", après avis motivé du conseil d'administration dans un délai de 4 mois. Elle peut demander que les coûts afférents à cette adhésion lui soient communiqués".

Article 9

En vigueur non étendu

Après le 8e alinéa de l'article 13 "Attributions de la commission paritaire ", est inséré un nouvel alinéa ainsi rédigé : "Les documents transmis par la commission paritaire de l'institution à la commission paritaire nationale sont simultanément communiqués au conseil d'administration, pour information."

Article 10

En vigueur non étendu

Le dernier alinéa de l'article 13 " Attributions de la commission paritaire" est complété par la phrase suivante : "Ces décisions feront l'objet d'un accord formalisé de la commission paritaire nationale des services de l'automobile."

Article 11

En vigueur non étendu

L'avenant n 2 du 14 mars 2006 et le présent avenant n° 3 feront l'objet du dépôt légal des accords collectifs visé à l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 12

En vigueur non étendu

Trois exemplaires originaux de l'avenant n° 2 du 14 mars 2006 et du présent avenant n° 3 modifiant les statuts issus de l'avenant n° 2 seront adressés à l'IPSA en vue de leur dépôt en double exemplaire au greffe du tribunal de grande instance de Paris, conformément aux dispositions de l'article R. 931-1-10 du code de la

sécurité sociale.

Fait à Suresnes, le 16 novembre 2006.

Régimes professionnels obligatoires et supplémentaires de prévoyance gérés par l'IPSA Accord du 9 octobre 1995

CNPA ;

CSNESA ;

FFC ;

FNCAA ;

FNCRM ;

Les professionnels du pneu.

CFE-CGC ;

CFTC ;

CSNVA ;

FGMM-CFDT ;

FO ;

FTM-CGT.

signé le 15 novembre 1995 et relatif aux régimes professionnels obligatoires et supplémentaires de prévoyance gérés par l'IPSA

En vigueur étendu

Les organisations représentatives soussignées,

Vu la loi n° 94-678 du 8 août 1994 relative à la protection sociale complémentaire des salariés et portant transcription des directives n° 92-49 et n° 92-96 des 18 juin et 10 novembre 1992 du Conseil des Communautés européennes ;

Vu l'article 1.26 de la convention collective confiant à l'IPSA la gestion des garanties collectives de prévoyance au bénéfice des salariés de la profession ;

Vu l'agrément ministériel délivré à l'IPSA le 24 novembre 1994 dans le cadre des dispositions législatives susvisées ;

Après examen paritaire des conditions et modalités de la mutualisation des risques organisée dans la branche professionnelle des services de l'automobile,

sont convenues de ce qui suit :

Article 1

En vigueur étendu

Les garanties collectives complémentaires visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale sont définies et mises en oeuvre conformément au règlement général, au règlement du régime professionnel obligatoire (RPO) et au règlement du régime professionnel supplémentaire (RPS) annexés au présent accord.

Article 2

En vigueur étendu

Les conditions et modalités de la mutualisation des risques dont la couverture est garantie par la convention collective seront réexaminées dans un délai maximum de 5 ans, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

A cet effet, la commission paritaire nationale sera réunie au plus tard en novembre 2000. Dans l'intervalle, toute modification pourra être apportée aux règlements annexés, dans les conditions prévues par l'article 1.26 de la convention collective et les statuts de l'IPSA.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord, qui fera l'objet du dépôt légal prévu par l'article L. 132-10 du code du travail, entrera en vigueur le 1er janvier 1996.

Les parties signataires conviennent de procéder sans délai aux démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Protocole de conciliation du 16 janvier 1996

CSNESA ;

FFC ;

Les professionnels du pneu ;

CNPA.

FGMM-CFDT ;

CSNVA ;

CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

En vigueur non étendu

Les organisations patronales et syndicales de salariés soussignées,

Constatant le litige survenu entre signataires et non-signataires de l'avenant n° 25 et des 2 accords de branche du 7 février 1995, et souhaitant mettre un terme à la situation de blocage des négociations paritaires qui en a résulté,

conviennent ce qui suit :

Article 1

En vigueur non étendu

La commission paritaire nationale, convoquée le 16 janvier 1996, engagera une négociation en vue d'aboutir à un accord en séance sur les deux points suivants :

1. Salaires minima et valeur du point de formation-qualification ;

2. Application de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 relatif à la cessation anticipée d'activité des salariés totalisant 160 trimestres ou plus de cotisations d'assurance vieillesse.

Article 2

En vigueur non étendu

La commission paritaire décide qu'une commission technique composée d'un représentant de chaque organisation syndicale et patronale se réunira pour examiner les interprétations ainsi que les différents points de désaccord des 3 accords du 7 février 1995 et leurs annexes.

Une synthèse de ces travaux sera communiquée aux différents partenaires avant la réunion paritaire programmée le 7 mars 1996.

Le point 1 de l'ordre du jour de la commission paritaire nationale du 7 mars 1996 sera le suivant : relecture des accords du 7 février 1995 à la lumière de l'accord interprofessionnel sur l'emploi du 31 octobre 1995, pour ouverture d'une négociation qui se terminera au plus tard le 30 mai 1996, aboutissant à la conclusion d'un accord complémentaire qui comprendra les points d'accord acquis à cette date.

Article 3

En vigueur non étendu

Les fédérations de la métallurgie CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO et CSNVA lèvent l'opposition formulée le 21 février 1995 sur les trois accords du 7 février et se désistent de l'appel formé contre le jugement rendu le 19 septembre 1995 par le tribunal de grande instance de Paris.

Toutes les organisations patronales et la fédération de la métallurgie CFDT s'engagent à suspendre la procédure d'extension des accords du 7 février 1995 jusqu'à la fin de la négociation visée au troisième alinéa de l'article 2.

La demande d'extension qui s'ensuivra portera sur l'ensemble des accords du 7 février 1995 et sur l'accord complémentaire du 30 mai 1996.

Régimes de prévoyance applicables dans les établissements de formation des conducteurs Accord du 12 décembre 1996

CNPA ;

SNCTA.

CFE-CGC ;

CFTC ;

CSNVA ;

FGMM-CFDT ;

FO ;

FTM-CGT.

En vigueur non étendu

Les organisations soussignées,

Vu l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993 ;

Vu les délibérations paritaires du 21 décembre 1995 et du 11 juin 1996 ;

Vu la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et le décret n° 96-800 du 9 septembre 1996 pris pour son application,

Conviennent ce qui suit :

Garanties collectives

Article 1

En vigueur non étendu

Les garanties collectives complémentaires visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale sont, dans les établissements de formation des conducteurs et les centres de formation des moniteurs, celles du régime professionnel obligatoire et du régime professionnel supplémentaire de l'IPSA, mis en oeuvre dans les conditions prévues par le règlement général de ladite institution et adaptés aux dispositions spécifiques prévues par l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993.

Les règlements de prévoyance correspondants sont annexés au présent accord.

Institution gestionnaire

Article 2

En vigueur non étendu

Sous réserve d'opérer conformément aux dispositions du présent accord et aux prescriptions législatives et réglementaires en vigueur, la CIPREV est désignée pour gérer, pendant la période du 1er janvier 1997 au 31 décembre 2000, les régimes visés à l'article 1er.

Conditions de la désignation

Article 3

En vigueur non étendu

La désignation visée à l'article 2 est subordonnée à la présentation par la CIPREV de garanties relatives :

- à la couverture du champ professionnel considéré ;

- à la qualité des informations légales destinées aux entreprises adhérentes et aux participants ;

- au suivi paritaire de ses activités.

Suivi des adhérents

Article 4
En vigueur non étendu

Au titre de la couverture du champ professionnel, la CIPREV :

1° Est chargée d'appeler les cotisations de prévoyance obligatoire et d'APASCA auprès des établissements dont la liste peut lui être fournie par l'IRSACM ;

2° Tient à jour la liste des établissements assujettis et communique aux organismes paritaires de branche, sur leur demande, toutes informations relatives aux entreprises et aux salariés relevant du présent accord ;

3° Informe le comité paritaire de suivi visé à l'article 7 avant la conclusion ou la modification de toute convention ayant pour objet ou pour effet le recouvrement des cotisations ou le paiement de prestations dans le champ professionnel visé par le présent accord.

Documents techniques

Article 5
En vigueur non étendu

Au titre des informations destinées aux entreprises adhérentes et aux participants, la CIPREV soumet au comité paritaire de suivi, avant l'envoi à leurs destinataires :

- les contrats d'adhésion visés à l'article L. 932-2 du code de la sécurité sociale ;

- la notice d'information visée à l'article L. 932-6 dudit code ;

- les modifications apportées aux documents ci-dessus, découlant notamment des avenants aux accords paritaires de prévoyance.

Contrôle des activités

Article 6
En vigueur non étendu

Au titre du suivi paritaire de ses activités, la CIPREV :

1° Fournit annuellement au comité paritaire de suivi, les bilans, comptes, états statistiques démographiques et financiers du secteur "auto-écoles" afférentes à l'exercice écoulé, tant pour ce qui concerne la CIPREV elle-même que pour tous autres éventuels opérateurs signataires d'une convention visée à l'article 4 (3°), sans pour autant pouvoir s'exonérer de sa responsabilité sur l'ensemble des engagements souscrits ;

2° Fournit annuellement au comité paritaire de suivi, le bilan de l'institution et les états financiers transmis au ministère du travail ;

3° Fait part à tout moment au comité paritaire de suivi, de toute suggestion relative à l'application des règlements de l'IPSA dans le champ d'application professionnel du présent accord, et de toute éventuelle difficulté dans l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au fonctionnement des institutions de prévoyance.

Comité paritaire de suivi

Article 7
En vigueur non étendu

Il est créé un comité paritaire de suivi du présent accord, composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés soussignées et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles.

Ce comité, qui se réunira au moins 1 fois par an, aura compétence pour examiner toutes questions relatives au fonctionnement du régime de prévoyance institué par le présent accord, et notamment :

- l'examen et la conciliation de tous litiges résultant de l'application de l'accord ;

- l'examen des bilans et résultats annuels ;

- le contrôle des opérations administratives et financières notamment les comptes d'exploitation ;

- les propositions d'ajustements des dispositions de l'accord ;

- le suivi de la mise en conformité des contrats existants ;

- la gestion du fonds d'action sociale.

Il pourra demander l'avis d'un commissaire aux comptes sur les documents visés à l'article 6 (1°) et (2°) et celui d'un actuaire indépendant sur les provisions techniques constituées.

Application de l'accord

Article 8

En vigueur non étendu

La première réunion du comité paritaire de suivi se tiendra au cours du 1er trimestre 1997, afin notamment d'examiner les conditions d'application des articles 4 et 5 du présent accord.

L'indemnisation des frais de déplacement exposés par les membres du comité paritaire de suivi, ainsi que les dépenses afférentes aux avis du commissaire aux comptes et de l'actuaire visés à l'article 6, sont à la charge de la CIPREV.

Les conditions et modalités de la mutualisation des risques, telles que définies par le présent accord, seront réexaminées par la commission paritaire nationale réunie au plus tard en novembre 2000, dans les conditions indiquées par l'accord du 15 novembre 1995 et sur la base d'un rapport général établi par le comité paritaire de suivi.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale, après avoir procédé au dépôt légal prévu par l'article L. 132-10 du code du travail.

Régimes de prévoyance applicables dans les établissements de formation des conducteurs - Règlement général Accord du 12 décembre 1996 - Annexe I

CNPA ;

SNCTA.

CFE-CGC ;

CFTC ;

CSNVA ;

FGMM-CFDT ;

FO ;

FTM-CGT.

Objet

Article 1

En vigueur non étendu

Le présent règlement fixe les conditions générales dans lesquelles la CIPREV assure les risques ou constitue les avantages pour lesquels elles est agréée afin de mettre en oeuvre l'accord national paritaire du 12 décembre 1996.

Ces garanties sont celles du régime professionnel obligatoire (RPO) et du règlement professionnel supplémentaire (RPS) de l'institution de prévoyance des salariés de l'automobile (IPSA), adaptés aux dispositions spécifiques prévues par l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993 à la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981, ci-après dénommée "La convention collective".

TITRE Ier : DISPOSITIONS RELATIVES AUX ENTREPRISES

Modalités d'adhésion au RPO

Article 2

En vigueur non étendu

L'adhésion au RPO géré par la CIPREV est obligatoire pour les établissements de formation à la conduite et les centres de formation des moniteurs de conduite visés à l'article 1.01 de la convention collective, ci-après dénommés "les entreprises".

Toutefois, ces établissements ne sont pas tenus par cette obligation dès lors que leur adhésion à une autre institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale ou à un organisme régi par le code des assurances ou à une mutuelle régie par le code de la mutualité est antérieure au 13 février 1986, et que cette adhésion assure des avantages au moins équivalents à ceux de la CIPREV.

Durée de l'adhésion au RPO

Article 3

En vigueur non étendu

L'adhésion prend effet dès l'embauche du premier salarié et prend fin en cas de cessation définitive d'activité de l'entreprise. En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, les garanties subsistent dans les conditions prévues par l'article L. 932-10 du code de la sécurité sociale. En cas de changement d'activité plaçant l'entreprise en dehors du champ d'application de la convention collective, celle-ci notifie à la CIPREV sa décision motivée de maintenir ou non l'adhésion, en application de l'article L. 132-8, dernier alinéa, du code du travail. La cessation d'adhésion notifiée dans ce cas, prend effet au 31 décembre de l'année qui suit le changement d'activité.

Modalités d'adhésion au RPS

Article 4

En vigueur non étendu

Les entreprises adhérentes au RPO peuvent demander à compléter celui-ci par une ou plusieurs des garanties proposées par le RPS Cette demande doit être accompagnée de tous les renseignements nécessaires à l'appréciation des risques à garantir, et notamment les caractéristiques démographiques et socioprofessionnelles du personnel dont l'affiliation est envisagée.

La demande d'adhésion doit mentionner les catégories de personnel concernées et, pour chacune d'elles, la nature des garanties proposées et le choix des options à souscrire.

Après acceptation de cette demande par la CIPREV, l'adhésion résulte soit d'un accord d'entreprise, soit de la ratification par la majorité du personnel concerné et consulté par référendum d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, soit d'une décision unilatérale du chef d'entreprise constatée par un écrit de sa part remis à chaque intéressé.

Durée de l'adhésion au RPS

Article 5

En vigueur non étendu

L'adhésion ne peut être antérieure au premier jour du trimestre civil qui suit la notification de l'accord ou de la décision mentionnée à l'article 4. Sauf disposition particulière prévue lors de l'adhésion, celle-ci expire le 31 décembre suivant la date d'effet et se renouvelle ensuite par tacite reconduction le 1er janvier de chaque année civile, sauf résiliation dans les conditions prévues ci-après.

L'adhésion prend fin, soit à l'expiration des effets de l'accord d'entreprise visé à l'article 4, soit à la demande de l'entreprise justifiant de l'accord de la majorité des participants affiliés.

La résiliation doit être notifiée à la CIPREV par l'entreprise avant le 31 octobre ; elle prend alors effet au 31 décembre.

TITRE II : DISPOSITIONS RELATIVES AUX PARTICIPANTS

Admission et affiliation des participants au RPO

Article 6

En vigueur non étendu

L'admission et l'affiliation des participants à la CIPREV sont la conséquence des stipulations de l'article 1.26 de la convention collective. L'entreprise adhérente est tenue sur sa responsabilité d'inscrire à la CIPREV tous les participants qui relèvent des catégories professionnelles suivantes :

a) Apprentis et personnel entrant dans la classification prévue aux articles 3.01 et suivants de la convention collective, par la signalisation de leur entrée ou de leur sortie sur les bordereaux d'appel de cotisations.

b) Personnel de maîtrise entrant dans la classification prévue aux articles 3B.01 et suivants de la convention collective, par un bulletin de participant fourni par la CIPREV.

c) Personnel d'encadrement entrant dans la classification prévue aux articles 5.01 et suivants de la convention collective, par un bulletin de participant fourni par la CIPREV.

Les titulaires d'un mandat social qui justifient un cumul licite de ce mandat avec des fonctions salariées spécifiques au sein de l'entreprise sont affiliés à la CIPREV en raison de leur contrat de travail et cotisent sur la base des rémunérations versées à ce titre. Les titulaires d'un mandat social assujettis au régime général de la sécurité sociale qui ne justifient pas des conditions visées ci-dessus ou qui ne s'en prévalent pas ne peuvent être affiliés à la CIPREV que par décision individuelle expresse de celle-ci.

Les modalités d'affiliation peuvent également être effectuées par voie de transmission informatique selon une convention passée entre l'entreprise et la CIPREV.

L'affiliation de chaque participant prend effet dès le premier jour de l'embauche et cesse lorsqu'il ne fait plus partie des effectifs de l'entreprise adhérente. L'affiliation des participants titulaires d'un mandat social prend effet à la date fixée lors de l'acceptation de l'affiliation par la CIPREV et cesse à la date de rupture du contrat de travail.

Admission et affiliation des participants au RPS

Article 7

En vigueur non étendu

L'entreprise adhérente au RPS est tenue de signaler dans les mêmes conditions qu'à l'article précédent le personnel concerné par l'adhésion.

L'affiliation collective d'une ou plusieurs catégories de personnel visées à l'article 6 doit être maintenue pendant toute la durée d'adhésion au RPS telle que définie à l'article 5.

L'affiliation individuelle de chaque participant concerné cesse à la date de la rupture de son contrat de travail.

TITRE III : DISPOSITIONS RELATIVES AUX COTISATIONS

Assiette des cotisations

Article 8

En vigueur non étendu

Les cotisations patronales et/ou salariales correspondant à chaque garantie sont :

- soit forfaitaires : la cotisation est alors exprimée en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale ; la cotisation afférente à un mois est entièrement due dès lors que ce mois est partiellement ou totalement travaillé et payé, y compris au titre du maintien de salaire en cas d'absence indemnisée ;

- soit proportionnelles au salaire, auquel cas la cotisation est exprimée en pourcentage :

- soit du salaire brut annuel (tranches A + B) ;

- soit la tranche A (fraction du salaire annuel inférieure ou égale au plafond annuel de la sécurité sociale) ;

- soit la tranche B (fraction du salaire annuel comprise entre 1 fois et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale).

Montant des cotisations

Article 9

En vigueur non étendu

Le montant des cotisations afférentes aux garanties couvertes par la CIPREV est fixé par les annexes tarifaires du RPO et du RPS.

Recouvrement des cotisations

Article 10

En vigueur non étendu

Les cotisations sont dues à partir de la date d'effet de l'adhésion. Elles sont payables suivant la même périodicité et dans les mêmes délais que ceux fixés par les régimes complémentaires de retraite visés par l'article 1.25 de la convention collective.

Paiement des cotisations

Article 11

En vigueur non étendu

Les entreprises adhérentes agissant tant en leur nom que pour le compte de leurs participants sont responsables du versement de la totalité des cotisations, y compris de la part salariale précomptée sous la responsabilité de l'employeur. Le défaut de paiement de la part salariale par l'adhérent des sommes ainsi retenues est passible des dispositions des articles 314-1 et suivants du code pénal.

Exigibilité des cotisations au RPO

Article 12

En vigueur non étendu

En cas de non-paiement dans les délais prévus des cotisations dues par une entreprise adhérente et sauf accord préalable de la CIPREV, celle-ci lui envoie une lettre recommandée de mise en demeure d'avoir à régler les cotisations en retard dans un délai de 10 jours.

La CIPREV est en droit d'appliquer des majorations de retard à la charge exclusive de l'employeur dont le taux est fixé par le conseil d'administration. La CIPREV est fondée à poursuivre le recouvrement des cotisations dues par voie judiciaire, sans préjudice d'éventuelles poursuites sur la base des dispositions de l'article 11.

Exigibilité des cotisations au RPS

Article 13

En vigueur non étendu

A défaut de paiement des cotisations dans les 10 jours de leur échéance et indépendamment du droit pour la CIPREV d'appliquer des majorations de retard à la charge exclusive de l'employeur et de poursuivre le recouvrement des cotisations dues par voie judiciaire, les garanties peuvent être suspendues 30 jours après la mise en demeure de l'adhérent.

Dans la lettre de mise en demeure qu'elle adresse à l'adhérent, la CIPREV informe celui-ci des conséquences que ce défaut de paiement est susceptible d'entraîner sur la poursuite des garanties. La CIPREV a le droit de dénoncer l'adhésion 10 jours après l'expiration du délai de trente jours mentionné au premier alinéa du présent article.

La CIPREV a le droit de dénoncer l'adhésion dix jours après l'expiration du délai de 30 jours mentionné au premier alinéa du présent article.

L'adhésion non dénoncée reprend effet à midi le lendemain du jour où ont été payées à la CIPREV les cotisations arriérées et celles venues à échéance pendant la période de suspension ainsi que, éventuellement, les frais de poursuite et de recouvrement.

TITRE IV : DISPOSITIONS RELATIVES AUX GARANTIES

Ouverture des droits

Article 14

En vigueur non étendu

Le droit aux prestations est ouvert au jour de l'affiliation du participant.

Le droit aux prestations du RPO prend fin le jour où le participant ne fait plus partie de la catégorie du personnel affilié et, pour l'ensemble du personnel de l'entreprise, à l'expiration de l'adhésion de l'entreprise intervenue dans les conditions indiquées à l'article 3. Le droit aux prestations du RPS prend fin à la date de cessation d'adhésion de l'entreprise visée à l'article 5, ou à la date de la rupture du contrat de travail du participant. Toutefois, l'ouverture aux ayants droit du bénéfice des rentes de conjoint survivant et d'éducation demeure acquise en cas de décès du participant dans le délai de 30 jours suivant la fin de son application, ou de classement en invalidité 3e catégorie dans ce même délai, sauf reprise d'activité salariée ou non salariée entre temps.

Toutefois, la rupture du contrat de travail ou la cessation d'adhésion de l'entreprise n'entraînent pas la suppression des prestations autres que celles d'incapacité totale et temporaire de travail en cours de versement à la date d'effet ainsi que des allocations de revalorisation éventuellement acquises à cette date, sous réserve, en cas de rupture du contrat de travail, que l'intéressé ne reprenne aucune activité rémunératrice.

Le service de prestations de longue maladie et d'invalidité est interrompu en tout état de cause au soixantième anniversaire de l'intéressé.

Notion d'ayant droit et d'enfant à charge

Article 15

En vigueur non étendu

En cas de décès d'un participant affilié, la prestation prévue est versée en premier lieu au conjoint non séparé de droit ou de fait. A défaut de ce conjoint, elle est versée en parts égales et dans l'ordre suivant :

1. Aux enfants nés ou à naître de l'assuré, légitimes, reconnus ou adoptés ;

2. A défaut, aux ascendants ;

3. Enfin, à défaut de tous les susnommés, la prestation revient aux héritiers pour suivre la dévolution légale.

Toutefois, le salarié affilié peut désigner tout autre bénéficiaire à condition de le notifier par écrit à la CIPREV en lettre recommandée. Dans le cas où la prestation est majorée pour enfant à charge, le supplément prévu est versé au tuteur légal ou à l'enfant lui-même s'il est majeur.

Sont considérés comme enfants à charge les enfants du participant en vie à la date du fait générateur de la garantie, légitimes, reconnus, adoptés ou recueillis jusqu'à :

- leur 18e anniversaire, dans tous les cas ;

- leur 25e anniversaire, s'ils sont apprentis, étudiants, ou demandeurs d'emploi non bénéficiaires des allocations d'assurance chômage.

Preuve des événements générateurs des garanties

Article 16

En vigueur non étendu

Pour la mise en oeuvre des garanties en cas d'invalidité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la justification de la prise en charge du participant par la sécurité sociale est suffisante, sous réserve du contrôle prévu ci-après.

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

La preuve de l'incapacité de travail incombe au participant qui doit en principe apporter toutes les justifications utiles, notamment par le bénéfice des prestations

d'indemnités journalières de la sécurité sociale.

La CIPREV peut contrôler l'exactitude des motifs de l'interruption de travail du participant pour le service des garanties prévues par le règlement du RPO et du RPS. Ce contrôle s'effectue par voie d'expertise médicale diligentée par la CIPREV. Les conclusions de l'expertise médicale sont notifiées au participant.

En cas de désaccord entre le médecin du participant et celui choisi par la CIPREV, le cas sera soumis à l'arbitrage d'un médecin tiers choisi par le participant et pris sur la liste des médecins experts agréés auprès du tribunal de grande instance du domicile du participant.

Dans ce cas, le participant doit informer de son choix la CIPREV afin que celle-ci puisse se faire représenter à l'arbitrage.

Risques exclus

Article 17

En vigueur non étendu

N'ouvrent pas droit aux garanties du RPO et du RPS les incapacités partielles ou totales de travail consécutives :

- à des accidents survenus avant l'affiliation du participant ;

- à des accidents survenus après l'affiliation, lorsqu'ils sont occasionnés par :

-- la guerre civile ou étrangère ;

-- les émeutes, mouvements populaires, rixes (sauf en cas de légitime défense), attentats lorsque l'assuré y prend une part active ;

-- l'alcoolisme, l'ivresse (taux d'alcoolémie excédant le taux légal), l'usage de stupéfiants et produits toxiques non prescrits médicalement ;

- tout fait intentionnel de l'assuré ;

- les effets directs ou indirects provenant de la transmutation de noyaux d'atomes et de toutes radiations atomiques ;

- la pratique de tous sports aériens ou à titre professionnel.

Paiement des prestations

Article 18

En vigueur non étendu

a) Incapacité totale et temporaire de travail :

Les paiements de la CIPREV s'effectuent directement au participant.

b) Maladie de longue durée. - Invalidité. - Incapacité permanente :

Les paiements de la CIPREV s'effectuent selon la même périodicité que celle de la sécurité sociale et à terme échu. Le paiement, sauf dispositions particulières prévues par les règlements du RPO et du RPS, est effectué auprès de l'entreprise pour le compte du participant tant que le contrat de travail n'est pas rompu.

En tout état de cause, le montant des versements est celui prévu par lesdits règlements, quels que soient leurs destinataires.

c) Décès :

Sauf dispositions particulières prévues par les règlements du RPO et du RPS, le paiement s'effectue directement aux bénéficiaires en un versement unique.

Revalorisation des prestations de maladie de longue durée, d'invalidité et d'incapacité permanente

Article 19

En vigueur non étendu

A la pension complémentaire prévue par le RPO ou le RPS s'ajoute une allocation de revalorisation calculée comme suit :

A = (P/V x Vn) - P dans laquelle :

- A = allocation de revalorisation ;

- P = pension complémentaire ;

- V = valeur du point de retraite à la date du 181e jour d'arrêt de travail ;

- Vn = valeur du point de retraite au 1er janvier de l'année au cours de laquelle est servie l'allocation de revalorisation.

Pour le calcul de V et de Vn, le régime de retraite de référence est celui du régime de l'AGIRC pour les participants définis à l'article 6 bet 6 c ainsi que ceux qui sont titulaires d'un mandat social, et celui de l'UNIRS pour ceux définis à l'article 6 a.

L'allocation de revalorisation est versée pour la première fois au premier terme de janvier suivant le service des prestations.

Subrogation

Article 20

En vigueur non étendu

Pour le paiement des prestations à caractère indemnitaire, la CIPREV est subrogée jusqu'à concurrence desdites prestations dans les droits et actions du participant, du bénéficiaire ou de leurs ayants droit contre les tiers responsables.

Prescription

Article 21

En vigueur non étendu

Toute demande de prestation est prescrite par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance. Toutefois, la prescription est portée :

- à 5 ans en ce qui concerne les versements au participant d'indemnités journalières d'incapacité de travail ;

- à 10 ans en matière de décès et de rente éducation, lorsque le bénéficiaire n'est pas le participant et, en matière d'accident, lorsque les bénéficiaires sont les ayants droit du participant décédé.

TITRE V : DISPOSITIONS DIVERSES

Frais de gestion

Article 22

En vigueur non étendu

Les prélèvements pour la gestion administrative et technique sont déterminés par le conseil d'administration.

Régimes de prévoyance applicables dans les établissements de formation des conducteurs - Règlement du régime professionnel obligatoire (RPO) Accord du 12 décembre 1996 - Annexe II

CNPA ;

SNCTA.

CFE-CGC ;

CFTC ;

CSNVA ;

FGMM-CFDT ;

FO ;

FTM-CGT.

Objet

Article 1

En vigueur non étendu

Le présent règlement définit les garanties stipulées à l'article 1.26 a, b et c de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981, ainsi qu'à l'article 5 de son annexe I du 23 novembre 1993. Le montant et la répartition des cotisations afférentes à chacune des garanties du présent règlement sont ceux indiqués à l'annexe tarifaire.

TITRE Ier : INCAPACITE TOTALE ET TEMPORAIRE DE TRAVAIL

Indemnités journalières d'incapacité totale et temporaire

Article 2

En vigueur non étendu

a) Participants définis à l'article 6 a et b du règlement général

à l'exception des apprentis

En cas de cessation totale des fonctions par suite d'accident, de maladie, de maternité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le participant a droit à une indemnité journalière à partir du 46e jour d'arrêt de travail atteint consécutivement ou non dans l'année civile, jusqu'à la reprise des fonctions et au plus tard jusqu'au 180e jour d'arrêt sans toutefois pouvoir dépasser son 65e anniversaire.

Cette indemnité ne peut être versée qu'au titre des périodes d'arrêt de travail comprise entre le 15 février et le 31 décembre de l'année en cours, les 45 premiers jours d'arrêt survenus dans l'année civile ouvrant droit au maintien du salaire dans les conditions fixées aux articles 2.10 et 2.11 de la convention collective.

L'indemnité journalière est versée en complément de celle de la sécurité sociale. Son montant est tel que le participant perçoit au total 100 % de la 30e partie du salaire net mensuel moyen des 12 mois précédant celui au cours duquel l'arrêt de travail est survenu, exclusion faite de la tranche C de la rémunération.

b) Participants définis à l'article 6 c du règlement général

En cas de cessation totale des fonctions par suite de maladie ou d'accident, de maternité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le participant a droit à une indemnité journalière à partir du 91e jour d'arrêt de travail atteint consécutivement ou non dans l'année civile, jusqu'à la reprise des fonctions et au plus tard jusqu'au 180e jour d'arrêt sans pouvoir dépasser son 65e anniversaire.

Cette indemnité ne peut être versée qu'au titre des périodes d'arrêt de travail comprises entre le 1er avril et le 31 décembre de l'année en cours, les 90 premiers jours survenus dans l'année civile ouvrant droit au maintien du salaire dans les conditions fixées par les articles 4.08 et 4.09 de la convention collective.

L'indemnité journalière est versée en complément de celle de la sécurité sociale. Son montant est tel que le participant perçoit au total 100 % de la 30e partie du salaire net mensuel moyen des 12 mois précédant celui au cours duquel l'arrêt de travail est survenu, exclusion faite de la tranche C de la rémunération.

Reprise temporaire d'une activité à temps partiel

Article 3

En vigueur non étendu

En cas de reprise médicalement autorisée et acceptée par l'employeur d'un travail allégé de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du participant, les indemnités journalières visées à l'article 2 sont servies, en tant que de besoin et à concurrence du salaire net, en complément de celles maintenues par la sécurité sociale.

Ces indemnités se substituent à celles qui auraient été versées en cas d'arrêt complet de travail, dans les mêmes conditions et pendant les mêmes

périodes que celles prévues à l'article 2.

Leur montant est tel que le participant perçoit, outre son salaire d'activité à temps partiel et les indemnités journalières de la sécurité sociale, 100 % de la 30e partie du salaire net mensuel moyen des 12 mois précédant celui au cours duquel l'arrêt de travail est survenu, exclusion faite de la tranche C des rémunérations.

TITRE II : MALADIE DE LONGUE DUREE

Indemnités journalières de maladie de longue durée

Article 4

En vigueur non étendu

Le participant qui a interrompu totalement ses fonctions pour incapacité totale et temporaire de travail pendant 180 jours continus ou discontinus au cours de l'année civile a droit au versement d'une indemnité journalière de maladie de longue durée à partir du 181e jour d'arrêt de travail.

Les indemnités journalières sont versées jusqu'à la reprise des fonctions, ou jusqu'au classement du participant en invalidité 2e ou 3e catégorie, et au plus tard jusqu'à son 65e anniversaire.

Pour les participants visés à l'article 6 a et b du règlement général, le montant de l'indemnité journalière s'ajoutant à celle versée par la sécurité sociale est égal à 25 % du 1/365 du plafond annuel de la sécurité sociale, l'indemnisation totale ne pouvant excéder 100 % du salaire net défini à l'article 2 adu présent règlement.

Pour les participants visés à l'article 6 cdu règlement général, il est versé en complément de celle de la sécurité sociale une indemnité journalière à concurrence de 75 % du 1/365 du salaire brut des 12 mois précédant celui au cours duquel est survenu le premier arrêt de travail, exclusion faite de la tranche C de la rémunération.

Reprise temporaire d'une activité à temps partiel

Article 5

En vigueur non étendu

En cas de reprise médicalement autorisée et acceptée par l'employeur d'un travail allégé de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du participant, les indemnités journalières visées à l'article 4 sont servies, en tant que de besoin, en complément du salaire d'activité à temps partiel et des indemnités maintenues par la sécurité sociale, à concurrence de 100 % du salaire net pour les participants visés à l'article 6 a et b du règlement général, et de 75 % du salaire brut pour ceux visés à l'article 6 c dudit règlement.

Ces indemnités sont versées jusqu'à la reprise totale du travail, ou jusqu'à nouvelle interruption du travail rouvrant droit au service des indemnités visées à l'article 4, et au plus tard jusqu'au 90e jour de reprise temporaire.

TITRE III : INVALIDITE

Pension complémentaire d'invalidité de 1re catégorie

Article 6

En vigueur non étendu

Lorsque le participant est classé en invalidité 1re catégorie par la sécurité sociale, une pension mensuelle est servie par la CIPREV dès que cette invalidité a pour origine un accident ou une maladie de droit commun.

Son montant est égal à 15 % de la tranche A des 12 derniers salaires mensuels déclarés à la CIPREV. Elle est servie, sous réserve des dispositions de l'article 16 des conditions générales, jusqu'au 60e anniversaire du participant.

Pension complémentaire d'invalidité 2e catégorie

Article 7

En vigueur non étendu

Lorsque le participant est classé en invalidité 2e ou 3e catégorie par la sécurité sociale, une pension mensuelle est servie par la CIPREV en complément de celle de la sécurité sociale. Sous réserve des cas visés à l'article 9, son montant est égal à 1/2 de l'indemnité journalière multipliée par 365, calculé comme indiqué à l'article 4, l'indemnisation totale ne pouvant excéder 100 % du salaire net défini à l'article 2 a du présent règlement.

Pension complémentaire d'invalidité 3e catégorie

Article 8

En vigueur non étendu

Lorsque le participant est classé en invalidité 3e catégorie par la sécurité sociale, il lui est versé, outre le capital décès visé à l'article 12, une pension mensuelle dans les mêmes conditions, pendant la même durée et pour le même montant que celui indiqué à l'article 7.

Rente complémentaire d'incapacité permanente

Article 9

En vigueur non étendu

En cas d'incapacité permanente résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, une rente complémentaire est servie par la CIPREV lorsque le taux d'incapacité reconnu par la sécurité sociale est d'au moins 33 %.

Lorsque ce taux est égal ou supérieur à 66 %, la rente est calculée comme la pension complémentaire d'invalidité visée à l'article 7. Lorsqu'il est compris entre 33 % et 66 %, la rente est égale au montant de la pension complémentaire qui aurait été servie par la CIPREV s'il s'était agi d'une invalidité 2e catégorie, affecté du taux d'incapacité reconnu par la sécurité sociale.

L'attribution de la rente complémentaire est subordonnée à l'absence de toute activité rémunératrice du participant. Son versement est interrompu en cas de reprise d'activité et, en tout état de cause, au 60e anniversaire de l'intéressé.

TITRE IV : DECES

Capital décès

Article 10

En vigueur non étendu

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, d'un participant affilié, il est versé à ses ayants droit un capital calculé en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au montant du décès.

Ce pourcentage varie comme suit :

150 % pour les participants définis à l'article 6 a du règlement général ;

250 % pour les participants définis à l'article 6 b et 6 c du règlement général.

Lorsque le décès du participant affilié intervient après 65 ans, le capital est minoré suivant l'âge atteint au décès, de :

15 % entre 65 et 66 ans ;

30 % entre 66 et 67 ans ;

45 % entre 67 et 68 ans ;

60 % entre 68 et 69 ans ;

75 % après 69 ans et au-delà.

Double effet

Article 11
En vigueur non étendu

En cas de décès postérieur du conjoint légitime d'un participant décédé, il est versé aux enfants de ce dernier encore à charge lors du décès du conjoint survivant, un second capital de même montant que celui versé lors du décès du participant.

Capital décès anticipé

Article 12
En vigueur non étendu

Le participant affilié se trouvant postérieurement à son affiliation en état d'invalidité absolue et définitive avant 60 ans et classé parmi les invalides de la 3e catégorie par la sécurité sociale, c'est-à-dire nécessitant l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie, recevra un capital du même montant que celui visé à l'article 12 du présent règlement.

Ce capital décès anticipé est réglé à terme échu en 8 trimestrialités dont la première sera versée 6 mois après la date à laquelle le classement en invalidité 3e catégorie aura été notifié à la CIPREV.

En cas de décès de l'invalide avant le versement de la 8e trimestrialité, le solde restant dû est réglé aux ayants droit.

Pré-décès du conjoint ou d'un enfant à charge

Article 13
En vigueur non étendu

En cas de décès avant 65 ans du conjoint légitime non séparé de corps du participant, il est versé à ce dernier une allocation égale à 2 plafonds mensuels de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

En cas de décès d'un enfant à charge du participant, l'allocation ci-dessus est égale à 1 plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

Rente d'éducation

Article 14
En vigueur non étendu

a) Bénéficiaires et montant des rentes

En cas de décès ou d'invalidité de 3e catégorie d'un participant, il est versé à chacun des enfants à charge tels que définis à l'article 15 du règlement général, une rente annuelle égale à 13 % du salaire de référence défini ci-après.

Cette rente ne peut toutefois, pour les enfants des participants visés à l'article 6 b ou c du règlement général, être inférieure à 10 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date d'exigibilité.

Le montant de la rente ainsi calculée est doublé pour les orphelins de père et de mère.

La rente d'éducation est versée pendant la durée indiquée à l'article 15 du règlement général ; toutefois, elle est viagère dans le cas où l'enfant à charge est reconnu invalide de 2e ou 3e catégorie avant son 21e anniversaire.

b) Salaire de référence

Le salaire de référence servant au calcul des prestations est établi d'après les rémunérations ayant donné lieu à versement de cotisations au cours de l'année civile précédant le décès ou le classement en invalidité. Il est calculé sur la base de la rémunération habituelle du salarié. Ainsi, sont exclues les périodes d'arrêt de travail n'ayant pas donné lieu à une rémunération normale. La CIPREV est fondée à établir un salaire de référence théorique, à partir des éléments fournis, en cas de distorsions importantes de rémunération.

Lorsque le décès ou l'invalidité survient après une période d'incapacité de travail, le salaire de référence de l'année retenue est revalorisé d'un pourcentage fixé d'un commun accord avec l'OCIRP.

c) Paiement des rentes

Les rentes sont payables par trimestre et d'avance. Elles prennent effet à compter du premier jour du mois civil suivant le décès ou l'invalidité du participant si les demandes de prestations comportant les pièces justificatives nécessaires ont été déposées dans le délai de 1 an. A défaut, elles prennent effet au premier jour suivant la date de dépôt des demandes.

Lorsque l'enfant est mineur ou majeur protégé, la prestation est servie à son représentant légal.

Lorsqu'elles sont inférieures à un montant fixé par le conseil d'administration de l'OCIRP, la CIPREV peut les payer d'avance le 1er janvier de chaque année.

Celles dont la date d'effet se situe en cours d'exercice donnent lieu à un versement pour la période restant à courir jusqu'au 31 décembre de l'année considérée.

En outre, les bénéficiaires peuvent demander le rachat de leur rente à l'ouverture des droits ou des avances sur prestations.

d) Revalorisation des rentes

Les rentes liquidées sont revalorisées chaque année en fonction de la rémunération moyenne des participants cotisants d'une année à l'autre, telle que constatée par la C.I.P.R.E.V.

La revalorisation est versée par fractions semestrielles, le 1er janvier et le 1er juillet de chaque année.

ANNEXE TARIFAIRE DU RPO

Montant des cotisations en vigueur au 1er janvier 1997

En vigueur étendu

I. - Participants définis à l'article 6 a du règlement général

Incapacité totale et temporaire de travail :

0,12 % du plafond annuel de la sécurité sociale à la charge exclusive du salarié à l'exception des apprentis.

Maladie de longue durée et invalidité :

0,39 % du plafond annuel de la sécurité sociale à la charge exclusive de l'entreprise.

Décès :

0,21 % du plafond annuel de la sécurité sociale à la charge exclusive de l'entreprise.

Rente éducation :

0,12 % de la tranche A annuelle des salaires à la charge exclusive de l'entreprise.

0,08 % de la tranche A annuelle des salaires à la charge exclusive du salarié.

II. - Participants définis à l'article 6 b du règlement général

Incapacité totale et temporaire de travail :

0,12 % du plafond annuel de la sécurité sociale + 0,30 % de la tranche B à la charge exclusive du salarié.

Maladie de longue durée et invalidité :

0,67 % de la tranche A des salaires à la charge exclusive de l'entreprise.

Décès :

0,93 % de la tranche A annuelle des salaires à la charge exclusive de l'entreprise.

Rente éducation :

0,12 % de la tranche A annuelle des salaires à la charge exclusive de l'entreprise.

0,08 % de la tranche A annuelle des salaires à la charge exclusive du salarié.

III. - Participants définis à l'article 6 c du règlement général

Incapacité totale et temporaire de travail :

0,12% de la tranche A annuelle des salaires + 0,30 p. 100 de la tranche B à la charge exclusive du salarié.

Maladie de longue durée et invalidité :

0,67 % de la tranche A annuelle des salaires + 0,90 p. 100 de la tranche B à la charge exclusive de l'entreprise.

Décès :

0,93 % de la tranche A annuelle des salaires à la charge exclusive de l'entreprise.

Rente éducation :

0,12 % de la tranche A annuelle des salaires à la charge exclusive de l'entreprise.

0,08 % de la tranche A annuelle des salaires à la charge exclusive du salarié.

CNPA ;

SNCTA.

CFE-CGC ;

CFTC ;

CSNVA ;

FGMM-CFDT ;

FO ;

FTM-CGT.

Objet

Article 1

En vigueur non étendu

Le présent règlement définit les conditions supplémentaires destinées à compléter celles du RPO. Ces garanties sont mises en oeuvre dans les conditions prévues par le règlement général, notamment ses articles 4, 5 et 7.

Toutefois, le contrôle par voie d'expertise médicale prévu par l'article 16 du règlement général n'est pas mis en oeuvre à l'occasion du service des prestations visées au titre II du présent règlement.

Les garanties supplémentaires souscrites par l'entreprise adhérente sont servies dans les mêmes conditions que celles du RPO qu'elles complètent.

TITRE Ier : GARANTIES SUPPLEMENTAIRES

Maladie de longue durée et invalidité

Article 2

En vigueur non étendu

Les garanties suivantes complètent les indemnités journalières et les pensions complémentaires visées aux articles 4, 7 et 8 du RPO.

Option 1 : Complément à concurrence de 100 % du salaire net moyen des 12 mois précédant l'arrêt de travail.

Option 2 : Complément à concurrence de 75 % de la tranche B du salaire brut des 12 mois précédant l'arrêt de travail.

Décès

Article 3

En vigueur non étendu

En cas de décès avant 65 ans d'un participant, il est versé à ses ayants droit un capital supplémentaire, selon l'option applicable à la catégorie de personnel dont il relève. Le salaire annuel s'entend, au sens du présent article, de celui résultant des 4 dernières déclarations trimestrielles ayant donné lieu à versement des cotisations précédant la date du décès :

Option 1 :

100 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

Option 2 :

Célibataires, veufs, divorcés ou séparés : 150 % de la tranche A du salaire annuel + 200 % de la tranche B du salaire annuel.

Mariés : 150 % de la tranche A du salaire annuel + 450 % de la tranche B du salaire annuel.

Pour chaque enfant à charge : 100 % du salaire annuel.

En cas de décès du participant avant son 65e anniversaire des suites d'un accident survenu dans l'année précédant le jour du décès, le capital prévu par l'article 10 du RPO et celui de la présente option sont doublés.

Option 3 :

Célibataires, veufs, divorcés ou séparés sans enfant à charge :

100 % de la tranche A du salaire annuel + 150 % de la tranche B du salaire annuel.

Mariés avec ou sans enfants à charge :

Célibataires, veufs, divorcés ou séparés avec enfant(s) à charge :

150 % de la tranche A du salaire annuel + 200 % de la tranche B de salaire annuel.

En cas de décès du participant avant son 65e anniversaire des suites d'un accident survenu dans l'année précédant le jour du décès, il est versé un capital forfaitaire égal à 50 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès, qui s'ajoute à celui de la présente option.

Rente de conjoint survivant

Article 4

En vigueur non étendu

En cas de décès d'un participant, il est versé :

- une rente temporaire ou viagère au conjoint survivant ;

- une rente temporaire aux orphelins de père et de mère ;

- une indemnité en cas de décès du participant n'ouvrant pas droit aux prestations de rente de conjoint.

Les rentes de conjoint sont égales à 60 % des droits de retraite qui auraient été acquis par le participant entre le décès et le 65e anniversaire à un taux contractuel de 4 %.

TITRE II : MENSUALISATION

Participants définis à l'article 6 a, à l'exception des apprentis, et 6 b du règlement général

Article 5

En vigueur non étendu

En cas d'incapacité totale et temporaire de travail par suite de maladie, d'accident, de maternité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, il est remboursé à l'entreprise le complément entre l'indemnité journalière de la sécurité sociale et le salaire net dû par l'employeur dans les conditions prévues par les articles 2.10 et 2.11 de la convention collective.

Le versement est interrompu le jour de la reprise partielle ou totale du travail, et au plus tard à l'issue des périodes d'indemnisation prévues par les articles 2.10 et 2.11 de la convention collective.

A ce complément de salaire remboursé à l'entreprise adhérente s'ajoute une majoration destinée au paiement des charges sociales correspondantes, fixée forfaitairement à 50 % de son montant.

Participants définis à l'article 6 c du règlement général

Article 6

En vigueur non étendu

En cas d'incapacité totale et temporaire de travail par suite de maladie, d'accident, de maternité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, il est remboursé à l'entreprise le complément entre l'indemnité journalière de la sécurité sociale et le salaire net dû par l'employeur dans les conditions prévues par les articles 4.08 et 4.09 de la convention collective, dans la limite supérieure du régime de retraite des cadres (tranche B). Le versement est interrompu le jour de la reprise partielle ou totale du travail, et au plus tard à l'issue des périodes d'indemnisation prévues par les articles 4.08 et 4.09 de la convention collective.

A ce complément de salaire remboursé à l'entreprise adhérente s'ajoute une majoration destinée au paiement des charges sociales correspondantes, fixée forfaitairement à 50 % de son montant.

TITRE III : COTISATIONS

Montant et répartition des cotisations

Article 7

En vigueur non étendu

Le montant des cotisations destiné à financer les prestations du RPS est fixé par l'annexe tarifaire.

Conformément à l'article 1.26 bis de la convention collective du 15 janvier 1981 modifiée, la part des cotisations éventuellement mise à la charge des participants pour la mise en oeuvre des garanties supplémentaires à leur bénéfice ne peut excéder 20 % du montant de chaque cotisation.

ANNEXE TARIFAIRE DU RPS

En vigueur non étendu

Montant des cotisations en vigueur au 1er janvier 1997

I. - Maladie de longue durée et invalidité

La part salariale est comprise entre 0 % et 20 % du montant total.

Option 1 :

0,34 % de la tranche A annuelle des salaires + 0,34 % de la tranche B.

Option 2 :

1,05 % de la tranche B.

II. - Décès

La part salariale est comprise entre 0 % et 20 % du montant total.

Option 1 :

0,20 % du salaire brut annuel.

Option 2 : 0,83 % de la tranche A annuelle des salaires + 1,88 % de la tranche B.

Option 3 :

0,50 % de la tranche A annuelle des salaires + 0,60 % de la tranche B.

III. - Rente de conjoint survivant

La part salariale est comprise entre 0 % et 40 % du montant total.

Tous participants : 0,20 % du salaire brut annuel.

IV. - Mensualisation

Participants définis à l'article 6 a du règlement général :

1,10 % de la totalité des salaires annuels bruts, à la charge exclusive de l'entreprise.

Participants définis à l'article 6 b du règlement général :

1 % de la tranche A annuelle des salaires + 0,85 % de la tranche B à la charge exclusive de l'entreprise.

Participants définis à l'article 6 c du règlement général :

0,73 % de la tranche A annuelle des salaires + 1,58 % de la tranche B à la charge exclusive de l'entreprise.

Régimes de prévoyance applicables dans les établissements de formation des conducteurs - Règlement de la garantie indemnité de fin de carrière Accord du 12 décembre 1996 - Annexe IV

CNPA ;

SNCTA.

CFE-CGC ;

CFTC ;

CSNVA ;

FGMM-CFDT ;

FO ;

FTM-CGT.

Définition de la garantie

Article 1

En vigueur non étendu

La CIPREV assure à l'entreprise le remboursement des capitaux de fin de carrière prévus par les articles 2.14 et 2.14 bis de la convention collective modifiés par son annexe II du 23 décembre 1993.

Ce remboursement est subordonné à la justification du versement du capital à un salarié qui remplissait les conditions posées par la convention collective nationale des services de l'automobile pour en bénéficier.

Montant de la garantie

Article 2

En vigueur non étendu

La somme remboursée à l'entreprise est égale au montant brut du capital de fin de carrière calculé conformément aux dispositions visées à l'article 1er.

Il peut s'agir d'un capital plein (art. 2.14 c) ou partiel (2.13), éventuellement réduit du montant des capitaux antérieurement versés et minoré pour temps partiel, ou bien encore du capital dû en cas d'interruption anticipée de la carrière (art. 2.14 bis), les droits étant ainsi calculés en fonction de l'ancienneté dans la profession telle que définie par l'annexe susvisée.

Lorsque le salarié peut prétendre à la fois au capital de fin de carrière et à une indemnité de départ ou de licenciement, et que le montant de cette dernière est supérieur à celui du capital, la fraction excédentaire demeure à la charge de l'entreprise.

Modalités de remboursement

Article 3

En vigueur non étendu

Lors du départ d'un salarié dans les conditions lui ouvrant droit au capital de fin de carrière, l'entreprise adresse une demande de participation comprenant :

- une copie du certificat de travail remis au salarié, comportant les mentions requises par l'article 1.21 de la convention collective ;

- une attestation d'emploi précisant ses dates exactes d'embauche et de rupture du contrat de travail ;

- le cas échéant, les certificats de travail du ou des employeurs précédents mentionnant les périodes d'emploi.

Le calcul du capital de fin de carrière est effectué par la CIPREV qui le notifie à l'employeur et au salarié. Il est procédé au remboursement à l'employeur, dès réception d'une attestation de versement de la somme ainsi établie. Cette attestation doit être signée conjointement par l'employeur et le salarié.

Cette procédure ne dispense en aucun cas les employeurs et les salariés de leurs obligations réciproques prévues par l'article 2.14 e de la convention collective.

Cotisations

Article 4

En vigueur non étendu

Le remboursement des capitaux de fin de carrière est financé par une cotisation obligatoire égale à 0,25 % des salaires, à l'exclusion de la tranche C, à la charge de l'employeur et recouvrée par la CIPREV dans les conditions prévues par les articles 10, 11 et 12 du règlement général.

Régime de prévoyance des services de l'automobile, à l'exclusion des établissements de formation des conducteurs et des centres de formation des moniteurs Accord du 9 avril 1998

CNPA ;
FFC ;
Les professionnels du pneu ;
UNIDEC.

FGMM-CFDT ;
SNECER-FEN.

En vigueur non étendu

Les organisations représentatives soussignées,

Vu l'avenant n° 29 du 9 avril 1998 modifiant les articles 1.26 et 1.26 bis de la convention collective ;

Vu le code de la sécurité sociale, et notamment son article L. 912-3 ;

Considérant la nécessité de mettre en conformité les dispositions des règlements de l'IPSA avec l'article 1.26 ainsi modifié ;

Considérant qu'il résulte notamment des travaux de la commission technique paritaire réunie préalablement à la présente négociation, que l'IPSA dispose dès à présent des capacités financières suffisantes pour assurer les engagements découlant du présent accord, et qu'il est avéré que le niveau des fonds propres de cette institution de prévoyance lui permet de couvrir très largement sa marge de solvabilité réglementaire ;

Considérant subsidiairement l'opportunité d'améliorer certaines garanties et d'apporter certaines précisions propres à en faciliter la lecture,

conviennent de ce qui suit :

Article 1

En vigueur non étendu

Les entreprises assujetties à la convention collective, à l'exclusion de celles relevant des codes APE 80-4 A et 80-4 C, sont tenues d'adhérer à l'institution de prévoyance des salariés de l'automobile du cycle et du motocycle (IPSA), cette obligation ayant pris effet le 1er janvier 1984 pour les ouvriers, employés, apprentis et le personnel de maîtrise, et le 1er janvier 1987 pour les cadres.

Article 2

En vigueur non étendu

Les garanties collectives de prévoyance visées à l'article 1.26 a de la convention collective sont celles du régime professionnel obligatoire (RPO) dont le règlement est ci-annexé, ce régime étant mis en oeuvre dans le cadre du règlement général également annexé.

Ces garanties collectives peuvent être complétées, pour les entreprises qui le souhaitent, par l'adoption du régime professionnel supplémentaire (RPS) visé à l'article 1.26 bis de la convention collective (annexe III).

Article 3

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 1.26 a de la convention collective, les dispositions du règlement général et du RPO ainsi modifiés entreront en vigueur après publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord, à l'exception des annexes tarifaires fixant le taux des cotisations exigibles à compter du 1er janvier 1998.

Article 4

En vigueur non étendu

Les garanties en cas de décès prévues par le RPO modifié seront applicables aux décès survenus après la date d'entrée en vigueur visée à l'article 3.

Les rentes liquidées avant cette date ainsi que celles afférentes aux décès survenus avant cette date dans le cadre du régime de l'OCIRP, continueront d'être servies par l'OCIRP.

La revalorisation de ces rentes sera assurée par l'OCIRP jusqu'à la date d'entrée en vigueur visée à l'article 3. Au-delà, la revalorisation de l'ensemble des rentes, quelle que soit la date de leur liquidation, sera assurée par l'IPSA dans les mêmes conditions que celles pratiquées par l'OCIRP.

Article 5

En vigueur non étendu

Un exemplaire du présent accord sera adressé au conseil d'administration de l'IPSA et à celui de l'OCIRP, afin que soient prises toutes mesures nécessaires à l'application de l'article 1.26 modifié de la convention collective, et du présent accord conclu pour sa mise en oeuvre.

Article 6

En vigueur non étendu

L'habilitation de l'IPSA, visée à l'article 1er, expirera le 31 décembre 2000. La commission paritaire nationale sera réunie au plus tard en novembre 2000, afin de réexaminer les conditions et modalités de la mutualisation des risques dont la couverture est garantie par la convention collective.

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord se substitue à celui du 15 novembre 1995 ; les parties signataires conviennent de procéder aux démarches nécessaires pour obtenir, conformément aux dispositions de la convention collectives, l'extension du présent accord et de ses annexes "Règlement général" et "RPO", dans le cadre de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Régimes de prévoyance applicables dans les établissements de formation des conducteurs et les centres de formation des moniteurs Accord du 9 avril 1998

En vigueur non étendu

Les organisations représentatives soussignées,

Vu l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, notamment son annexe n° 3, dont les dispositions ont été prorogées jusqu'au 31 décembre 1996 par délibérations paritaires du 21 décembre 1995 et du 11 juin 1996 ;

Vu la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et le décret n° 96-800 du 9 septembre 1996 pris pour son application ;

Vu l'avenant n° 29 du 9 avril 1998 modifiant les articles 1.26 et 1.26 bis de la convention collective,

conviennent de ce qui suit :

Article 1

En vigueur non étendu

Les établissements de formation des conducteurs et les centres de formation des moniteurs, relevant respectivement des codes APE 80.4 A et 80.4C, sont tenus d'adhérer à la caisse interprofessionnelle de prévoyance (CIPREV), cette obligations ayant pris effet le 1er janvier 1997 pour toutes les catégories de personnel.

Article 2

En vigueur non étendu

Les garanties collectives de prévoyance visées à l'article 1.26 a de la convention collective sont, dans le champ visé à l'article 1er, celles du régime professionnel obligatoire (RPO) dont le règlement est ci-annexé, ce régime étant mis en oeuvre dans le cadre du règlement général également annexé.

Article 3

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 1.26 a de la convention collective, les dispositions du règlement général et du RPO ainsi modifiés entreront en vigueur après publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord, à l'exception des annexes tarifaires fixant le taux des cotisations exigibles à compter du 1er janvier 1998.

Article 4

En vigueur non étendu

Les garanties en cas de décès prévues par le RPO modifié seront applicables aux décès survenus après la date d'entrée en vigueur visée à l'article 3.

Les rentes liquidées avant cette date ainsi que celles afférentes aux décès survenus avant cette date dans le cadre du régime de l'OCIRP continueront d'être servies par l'OCIRP.

La revalorisation de ces rentes sera assurée par l'OCIRP jusqu'à la date d'entrée en vigueur visée à l'article 3. Au-delà, la revalorisation de l'ensemble des rentes, quelle que soit la date de leur liquidation, sera assurée par la CIPREV dans les mêmes conditions que celles pratiquées par l'OCIRP.

Article 5

En vigueur non étendu

La CIPREV peut proposer aux entreprises visées par le présent accord, dans le respect de l'article 1.26 bis de la convention collective, l'adoption de garanties supplémentaires qui s'ajoutent à celles du RPO.

Article 6

En vigueur non étendu

Un comité paritaire de suivi du présent accord, composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés soussignées et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales, se réunira au moins 1 fois par an pour procéder à l'examen des résultats techniques et financiers du régime, étudier les éventuelles propositions d'ajustement du régime, assurer le suivi des obligations visées à l'article 1.26 c de la convention collective et évaluer l'action sociale de l'institution.

Le comité paritaire de suivi pourra demander l'avis d'un commissaire aux comptes et celui d'un actuaire indépendant.

Les coûts afférents à ces avis, de même que l'indemnisation de frais de déplacement exposés par les membres du comité, sont à la charge de la CIPREV.

Article 7

En vigueur non étendu

L'habilitation de la CIPREV, visée à l'article 1er, expirera le 31 décembre 2000. La commission paritaire nationale sera réunie au plus tard en novembre 2000, afin de réexaminer les conditions et modalités de la mutualisation des risques dans le champ professionnel du présent accord.

Article 8

En vigueur non étendu

L'institution de prévoyance qui sera choisie pour gérer à partir du 1er janvier 2001 le régime faisant l'objet du présent accord, devra être capable d'assurer, directement et sans intermédiaire, une gestion juridiquement et financièrement autonome de la branche professionnelle concernée, de fournir aux entreprises et aux participants des services de qualité dans le respect des normes législatives et d'entretenir des liens d'étroite collaboration avec les organismes des services de l'automobile et leurs structures décentralisées.

Article 9

En vigueur non étendu

Un exemplaire du présent accord sera adressé au conseil d'administration de la CIPREV et à celui de l'OCIRP, afin que soient prises toutes mesures nécessaires à l'application de l'article 1.26 modifié de la convention collective, et des articles 1 à 5 du présent accord conclu pour sa mise en oeuvre.

Article 10

En vigueur non étendu

Les parties signataires constatent que le paragraphes 8.3 de l'annexe n° 2, ainsi que l'annexe n° 3 de l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993 sont caducs depuis le 1er janvier 1997.

L'article 4 de l'annexe n° 1, ainsi que le paragraphe 8.2 de l'annexe n° 2 de l'avenant susvisé, seront abrogés à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 11

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de procéder aux démarches nécessaires pour obtenir, conformément aux dispositions de la convention collective, l'extension du présent accord et de ses deux annexes (règlement général et RPO), dans le cadre de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Régimes de prévoyance applicables dans les établissements de formation des conducteurs et les centres de formation des moniteurs - Règlement du régime professionnel obligatoire (RPO) Accord du 9 avril 1998

Objet

Article 1

En vigueur non étendu

Le présent règlement définit les garanties prévues par l'article 1-26 de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981.

Le montant et la répartition des cotisations afférentes à chacune des garanties du présent règlement sont ceux indiqués à l'annexe tarifaire.

TITRE Ier : INCAPACITES TOTALE ET TEMPORAIRE DE TRAVAIL

Indemnités journalières d'incapacité totale et temporaire

Article 2

En vigueur non étendu

a) Participants définis à l'article 4 a et b du règlement général à l'exception des apprentis.

En cas de cessation totale des fonctions par suite d'accident, de maladie, de maternité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le participant a droit à une indemnité journalière à partir du 46e jour d'arrêt de travail atteint consécutivement ou non dans l'année civile, jusqu'à la reprise des fonctions et au plus tard jusqu'au 180e jour d'arrêt sans toutefois pouvoir dépasser son 65e anniversaire.

Cette indemnité ne peut être versée qu'au titre des périodes d'arrêt de travail comprises entre le 15 février et le 31 décembre de l'année en cours, les 45 premiers jours d'arrêt survenus dans l'année civile ouvrant droit au maintien du salaire dans les conditions fixées aux articles 2.10 et 2.11 de la convention collective.

L'indemnité est versée en complément du montant brut de l'indemnité journalière de la sécurité sociale. Son montant est calculé de telle sorte que la garantie soit égale au total à 100 % de la 30e partie du salaire net mensuel moyen des 12 mois précédant celui au cours duquel l'arrêt de travail est survenu, exclusion faite de la tranche C de la rémunération.

b) Participants définis à l'article 4 c du règlement général.

En cas de cessation totale des fonctions par suite de maladie ou d'accident, de maternité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le participant a droit à une indemnité journalière à partir du 91e jour d'arrêt de travail atteint consécutivement ou non dans l'année civile, jusqu'à la reprise des fonctions et au plus tard jusqu'au 180e jour d'arrêt sans pouvoir dépasser son 65e anniversaire.

Cette indemnité ne peut être versée qu'au titre des périodes d'arrêt de travail comprises entre le 1er avril et le 31 décembre de l'année en cours, les 90 premiers

jours d'arrêt survenus dans l'année civile ouvrant droit au maintien du salaire dans les conditions fixées par les articles 4.08 et 4.09 de la convention collective.

L'indemnité est versée en complément du montant brut de l'indemnité journalière de la sécurité sociale. Son montant est calculé de telle sorte que la garantie soit égale au total à 100 % de la 30e partie du salaire net mensuel moyen des douze mois précédant celui au cours duquel l'arrêt de travail est survenu, exclusion faite de la tranche C de la rémunération.

Reprise temporaire d'une activité à temps partiel

Article 3
En vigueur non étendu

En cas de reprise médicalement autorisée et acceptée par l'employeur d'un travail allégé de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du participant, les indemnités visées à l'article 2 sont servies, en tant que de besoin et à concurrence du salaire net, en complément du montant brut des indemnités journalières maintenues par la sécurité sociale.

Ces indemnités se substituent à celles qui auraient été versées en cas d'arrêt complet de travail, dans les mêmes conditions et pendant les mêmes périodes que celles prévues à l'article 2. Leur montant est calculé de telle sorte que la garantie, incluant le salaire d'activité à temps partiel et le montant brut des indemnités journalières de la sécurité sociale, soit égale au total à 100 % de la 30e partie du salaire net mensuel moyen des 12 mois précédant celui au cours duquel l'arrêt de travail est survenu, exclusion faite de la tranche C des rémunérations.

TITRE II : MALADIE DE LONGUE DUREE

Indemnités journalières de maladie de longue durée

Article 4
En vigueur non étendu

Le participant qui a interrompu totalement ses fonctions pour incapacité totale et temporaire de travail pendant 180 jours continus ou discontinus au cours de l'année civile a droit au versement d'une indemnité journalière de maladie de longue durée à partir du 181e jour d'arrêt de travail.

Les indemnités journalières sont versées jusqu'à la reprise des fonctions, ou jusqu'au classement du participant en invalité 2e ou 3e catégorie, et au plus tard jusqu'à la date d'attribution par la sécurité sociale d'une pension de vieillesse.

Pour les participants visés à l'article 4 a et b du règlement général, le montant de l'indemnité complétant le montant brut des indemnités journalières de la sécurité sociale est égal à 25 % du 1/365e du plafond annuel de la sécurité sociale, la garantie totale étant limitée à 100 % du salaire net défini à l'article 2 a du présent règlement.

Pour les participants visés à l'article 4 c du règlement général, le montant de l'indemnité complétant le montant brut des indemnités journalières de la sécurité sociale est égal à 75 % du 1/365e du salaire brut des 12 mois précédant celui au cours duquel est survenu le premier arrêt de travail, exclusion faite de la tranche C des rémunérations, la garantie totale étant limitée à 100 % du salaire net défini à l'article 2 b du présent règlement.

Reprise temporaire d'une activité à temps partiel

Article 5
En vigueur non étendu

En cas de reprise médicalement autorisée et acceptée par l'employeur d'un travail allégé de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du participant, les indemnités journalières visées à l'article 4 sont calculées en tant que de besoin, en complément du salaire d'activité à temps partiel et des indemnités maintenues par la sécurité sociale, à concurrence de 100 % du salaire net pour les participants visés à l'article 4 a et b du règlement général, et de 75 % du salaire brut pour ceux visés à l'article 4 c dudit règlement.

Les indemnités sont versées jusqu'à la reprise totale du travail, ou jusqu'à nouvelle interruption du travail réouvrant droit au service des indemnités visées à l'article 4, et au plus tard jusqu'au 90e jour de reprise temporaire.

TITRE III : INVALIDITE

Pension complémentaire d'invalidité 1re catégorie

Article 6
En vigueur non étendu

Lorsque le participant est classé en invalidté 1re catégorie par la sécurité sociale, une pension mensuelle est servie par l'institution dès lors que cette invalidité a pour origine un accident ou une maladie de droit commun.

Son montant est égal à 15 % de la tranche A des 12 derniers salaires mensuels déclarés à l'institution. Elle est servie, sous réserve des dispositions de l'article 12 du règlement général, jusqu'au 60e anniversaire du participant.

Pension complémentaire d'invalidité 2e catégorie

Article 7
En vigueur non étendu

Lorsque le participant est classé en invalidité 2e ou 3e catégorie par la sécurité sociale, une pension mensuelle est servie par l'institution en complément de celle de la sécurité sociale. Sous réserve des cas visés à l'article 9, son montant est égal à 1/12 de l'indemnité journalière multipliée par 365, calculée comme indiqué à l'article 4, la garantie totale étant limitée à 100 % du salaire net défini par l'article 2 du présent règlement.

Pension complémentaire d'invalidité 3e catégorie

Article 8
En vigueur non étendu

Lorsque le participant est classé en invalidité 3e catégorie par la sécurité sociale, il lui est versé, outre le capital décès anticipé visé à l'article 12, une pension mensuelle dans les mêmes conditions, pendant la même durée et pour le même montant que celui indiqué à l'article 7.

Rente complémentaire d'incapacité permanente

Article 9
En vigueur non étendu

En cas d'incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, une rente complémentaire est servie par l'institution lorsque le taux d'incapacité reconnu par la sécurité sociale est d'au moins 33 %.

Lorsque ce taux est égal ou supérieur à 66 %, la rente est calculée comme la pension complémentaire d'invalidité visée à l'article 7. Lorsqu'il est compris entre 33 % et 66 %, la rente est égale au montant de la pension complémentaire qui aurait été servie par l'institution s'il s'était agi d'une invalidité 2e catégorie, affecté du taux d'incapacité reconnu par la sécurité sociale.

L'attribution de la rente complémentaire est subordonnée à l'absence de toute activité rémunératrice du participant. Son versement est interrompu en cas de reprise d'activité et, en tout état de cause, au 60e anniversaire de l'intéressé.

TITRE IV : DECES

Capital décès

Article 10
En vigueur non étendu

En cas de décès d'un participant affilié, il est versé à ses ayants droit, ou à la personne désignée, un capital calculé en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès. Ce pourcentage varie comme suit :

- 150 % pour les participants définis à l'article 4 a du règlement général ;

- 250 % pour les participants définis à l'article 4 b et c du règlement général.

Lorsque le décès du participant affilié intervient après 65 ans, le capital est minoré suivant l'âge atteint au décès, de :

- 15 % entre 65 et 66 ans ;

- 30 % entre 66 et 67 ans ;

- 45 % entre 67 et 68 ans ;

- 60 % entre 68 et 69 ans ;

- 75 % après 69 ans et au-delà.

Lorsqu'un participant est décédé sans enfant à charge, ce capital est complété d'une somme égale à 15 % du salaire annuel défini par l'article 13 du règlement général. Ce complément est versé à la personne désignée par le participant ou, à défaut, aux ayants droit dans l'ordre indiqué à l'article 11 du règlement général.

Double effet

Article 11
En vigueur non étendu

En cas de décès postérieur du conjoint d'un participant prédécédé, il est versé aux enfants de ce dernier encore à charge lors du décès du conjoint survivant un second capital de même montant que celui versé lors du décès du participant.

En cas de décès simultané du participant et de son conjoint, il est versé aux orphelins à charge un capital égal au double de celui prévu par l'article 10.

Capital décès anticipé

Article 12
En vigueur non étendu

Le salarié affilié se trouvant postérieurement à son affiliation en état d'invalidité absolue et définitive avant 60 ans et classé parmi les invalides de la 3e catégorie par la sécurité sociale, c'est-à-dire nécessitant l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie, recevra un capital du même montant que celui visé à l'article 10 du présent règlement.

Prédécès du conjoint ou d'un enfant à charge

Article 13
En vigueur non étendu

En cas de décès avant 65 ans du conjoint légitime non séparé de corps du participant, il est versé à ce dernier une allocation égale à 2 plafonds mensuels de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

En cas de décès d'un enfant à charge du participant, l'allocation ci-dessus est égale à un plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

TITRE V : RENTES DE SURVIE

Rente d'éducation

Article 14
En vigueur non étendu

En cas de décès d'un participant, il est versé à chacun de ses enfants à charge une rente annuelle égale à 13 % du salaire de référence défini à l'article 13 du règlement général. Cette rente ne peut toutefois, pour les enfants des participants visés à l'article 4 b ou c du règlement général, être inférieure à 10 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Cette rente est servie jusqu'aux échéances indiquées à l'article 11 du règlement général.

Le montant de la rente d'éducation est doublé pour les orphelins de père et de mère.

TITRE VI : CAPITAUX DE FIN DE CARRIERE

Définition de la garantie

Article 15
En vigueur non étendu

En cas de départ du salarié de son entreprise dans des conditions lui ouvrant droit à un capital de fin de carrière conformément aux articles 2-14 et 2-14 bis de la convention collective, il est remboursé à l'entreprise le montant de la somme correspondante.

Ce remboursement est subordonné à la justification du versement du capital de fin de carrière et à la présentation de la preuve que le salarié remplissait les conditions pour en bénéficier.

Montant de la garantie

Article 16
En vigueur non étendu

La somme remboursée à l'entreprise est égale au montant brut du capital de fin de carrière. Il peut s'agir d'un capital plein ou partiel, éventuellement réduit du montant des capitaux antérieurement versés et minoré pour temps partiel, ou bien encore du capital dû en cas d'interruption anticipée de la carrière, les droits étant calculés en fonction de l'ancienneté dans la profession, dans les conditions indiquées par l'article 2-14 de la convention collective.

Lorsque le salarié peut prétendre à la fois au capital de fin de carrière et à une indemnité de départ ou de licenciement, et que le montant de cette dernière est supérieur à celui du capital, la fraction excédentaire demeure à la charge de l'entreprise.

Modalités de remboursement

Article 17
En vigueur non étendu

Lors du départ d'un salarié dans les conditions lui ouvrant droit au capital de fin de carrière, l'entreprise adresse une demande de participation comprenant :

- une copie du certificat de travail remis au salarié, comportant les mentions requises par l'article 1-21 de la convention collective ;

- une attestation d'emploi précisant ses dates exactes d'embauche et de rupture du contrat de travail ;

- le cas échéant, les certificats de travail du ou des employeurs précédents mentionnant les périodes d'emploi.

Le calcul du capital de fin de carrière est contrôlé par l'institution qui le notifie à l'employeur et au salarié. Il est procédé au remboursement à l'employeur, dès réception d'une attestation de versement de la somme ainsi établie. Cette attestation doit être signée conjointement par l'employeur et le salarié.

Cette procédure ne dispense en aucun cas les employeurs et les salariés de leurs obligations réciproques prévues par l'article 2-14 e de la convention collective.

ANNEXE TARIFAIRE DU RPO Montant des cotisations en vigueur au 1er janvier 1998

En vigueur non étendu

I. - Participants définis à l'article 4 a du règlement général
Incapacité totale et temporaire de travail

0,12 % du plafond annuel de la sécurité sociale à la charge exclusive du salarié à l'exception des apprentis.
Maladie de longue durée et invalidité

0,39 % du plafond annuel de la sécurité sociale à la charge exclusive de l'entreprise.
Décès

0,21 % du plafond annuel de la sécurité sociale à la charge exclusive de l'entreprise.
Rente éducation

0,10 % de la tranche A annuelle des salaires à la charge de l'entreprise ;

0,03 % de la tranche A annuelle des salaires à la charge du salarié.
Capital de fin de carrière

0,25 % des tranches A et B annuelles des salaires, à la charge exclusive de l'entreprise.
II. - Participants définis à l'article 4 b du règlement général
Incapacité totale et temporaire de travail

0,12 % du plafond annuel de la sécurité sociale + 0,30 % de la tranche B à la charge exclusive du salarié.
Maladie de longue durée et invalidité

0,67 % de la tranche A des salaires à la charge exclusive de l'entreprise.
Décès

0,93 % de la tranche A annuelle des salaires à la charge exclusive de l'entreprise.
Rente éducation

0,10 % de la tranche A annuelle des salaires à la charge de l'entreprise ;

0,03 % de la tranche A annuelle des salaires à la charge du salarié.
Capital de fin de carrière

0,25 % des tranches A et B annuelles des salaires, à la charge exclusive de l'entreprise.
III. - Participants définis à l'article 4 c du règlement général
Incapacité totale et temporaire de travail

0,12 % de la tranche annuelle des salaires + 0,30 % de la tranche B à la charge exclusive du salarié.
Maladie de longue durée et invalidité

0,67 % de la tranche A annuelle des salaires + 0,90 % de la tranche B exclusive de l'entreprise.
Décès

0,93 % de la tranche A annuelle des salaires à la charge exclusive de l'entreprise.
Rente éducation

0,10 % de la tranche A annuelle des salaires à la charge de l'entreprise ;

0,03 % de la tranche A annuelle des salaires à la charge du salarié.
Capital de fin de carrière

0,25 % des tranches A et B annuelles des salaires, à la charge exclusive de l'entreprise.

Régimes de prévoyance applicables dans les établissements de formation des conducteurs et les centres de formation des moniteurs RÈGLEMENT GÉNÉRAL Accord du 9 avril 1998

Objet

Article 1

En vigueur non étendu

Le règlement général applicable à la caisse interprofessionnelle de prévoyance (CIPREV), institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, dénommée ci-après l'institution, fixe les conditions générales dans lesquelles elle assure les risques ou constitue les avantages pour lesquels elle est agréée afin de mettre en oeuvre les garanties dont bénéficient les salariés des établissements de formation des conducteurs et des centres de formation des moniteurs, en application de l'article 1.26 de la convention collective nationale des services de l'automobile. Ces garanties sont celles du régime professionnel obligatoire, dénommé ci-après RPO.

TITRE Ier : DISPOSITIONS RELATIVES AUX ENTREPRISES

Modalités d'adhésion au RPO

Article 2
En vigueur non étendu

L'adhésion au RPO géré par l'institution est obligatoire pour les entreprises visées à l'article 1er, à partir du 1er janvier 1997.

Durée de l'adhésion au RPO

Article 3
En vigueur non étendu

L'adhésion prend effet dès l'embauche du premier salarié et prend fin en cas de cessation définitive d'activité de l'entreprise. En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, les garanties subsistent dans les conditions prévues par l'article L. 932-10 du code de la sécurité sociale. En cas de changement de son activité principale, l'entreprise notifie à l'institution sa décision motivée de maintenir ou non l'adhésion, en application de l'article L. 132-8, dernier alinéa, du code du travail. La cessation d'adhésion notifiée dans ce cas prend effet au 31 décembre de l'année qui suit le changement d'activité.

TITRE II : DISPOSITIONS RELATIVES AUX PARTICIPANTS

Admission et affiliation des participants au RPO.

Article 4
En vigueur non étendu

L'admission et l'affiliation des participants à l'institution est la conséquence des stipulations de l'accord paritaire du 9 avril 1998. L'entreprise adhérente est tenue sur sa responsabilité d'inscrire à l'institution tous les salariés qui relèvent des catégories professionnelles suivantes :

a) Apprentis et personnel entrant dans la classification prévue aux articles 3.01 et suivants de la convention collective, par la signalisation de leur entrée ou de leur sortie sur les bordereaux d'appel de cotisations.

b) Personnel de maîtrise entrant dans la classification prévue aux articles 3 B.01 et suivants de la convention collective, par un bulletin de participant fourni par l'institution.

c) Personnel d'encadrement entrant dans la classification prévue aux articles 5.01 et suivants de la convention collective, par un bulletin de participant fourni par l'institution.

Les titulaires d'un mandat social qui justifient un cumul licite de ce mandat avec des fonctions salariées spécifiques au sein de l'entreprise sont affiliés à l'institution en raison de leur contrat de travail et cotisent sur la base des rémunérations versées à ce titre. Les titulaires d'un mandat social assujettis au régime général de la sécurité sociale qui ne justifient pas des conditions visées ci-dessus ou qui ne s'en prévalent pas ne peuvent être affiliés à l'institution que par décision individuelle expresse de celle-ci.

Les modalités d'affiliation peuvent également être effectuées par voie de transmission informatique selon une convention passée entre l'entreprise et l'institution.

L'affiliation de chaque participant prend effet dès le premier jour de l'embauche et cesse lorsqu'il ne fait plus partie des effectifs de l'entreprise adhérente. L'affiliation des salariés titulaires d'un mandat social prend effet à la date fixée lors de l'acceptation de l'affiliation par l'institution et cesse à la date de rupture du contrat de travail.

TITRE III : DISPOSITIONS RELATIVES AUX COTISATIONS

Assiette des cotisations

Article 5
En vigueur non étendu

Les cotisations patronales et/ou salariales correspondant à chaque garantie sont :

- soit forfaitaires : la cotisation est alors exprimée en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale ; la cotisation afférente à un mois est entièrement due dès lors que ce mois est partiellement ou totalement travaillé et payé, y compris au titre du maintien du salaire en cas d'absence indemnisée ;

- soit proportionnelles au salaire, auquel cas la cotisation est exprimée en pourcentage :

- soit du salaire brut annuel (tranche A + B) ;

- soit de la tranche A (fraction du salaire annuel inférieure ou égale au plafond annuel de la sécurité sociale) ;

- soit de la tranche B (fraction du salaire annuel comprise entre 1 fois et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale).

Montant des cotisations

Article 6
En vigueur non étendu

Le montant des cotisations afférentes aux garanties couvertes par l'institution est fixé par l'annexe tarifaire du RPO.

Recouvrement des cotisations

Article 7
En vigueur non étendu

Les cotisations sont dues à partir de la date d'effet de l'adhésion. Elles sont payables suivant la même périodicité et dans les mêmes délais que ceux fixés par les régimes complémentaires de retraites visés à l'article 1.25 de la convention collective.

Paiement des cotisations

Article 8
En vigueur non étendu

Les entreprises adhérentes agissant tant en leur nom que pour le compte de leurs salariés participants sont responsables du versement de la totalité des cotisations, y compris de la part salariale précomptée sous la responsabilité de l'employeur. Le défaut de paiement de la part salariale par l'adhérent des sommes ainsi retenues est passible des dispositions des articles 314-1 et suivants du code pénal.

Exigibilité des cotisations au RPO.

Article 9
En vigueur non étendu

En cas de non-paiement dans les délais prévus des cotisations dues par une entreprise adhérente et sauf accord préalable de l'institution, celle-ci lui envoie une lettre recommandée de mise en demeure d'avoir à régler les cotisations en retard dans un délai de 10 jours.

L'institution est en droit d'appliquer des majorations de retard à la charge exclusive de l'employeur, dont le taux est fixé par le conseil d'administration.

L'institution est fondée à poursuivre le recouvrement des cotisations dues par voie judiciaire, sans préjudice d'éventuelles poursuites sur la base des dispositions de l'article 8.

TITRE IV : DISPOSITIONS RELATIVES AUX GARANTIES

Ouverture des droits

Article 10
En vigueur non étendu

Le droit aux prestations est ouvert au jour de l'affiliation du participant.

Le droit aux prestations du RPO prend fin le jour où le participant ne fait plus partie de la catégorie du personnel affilié, et, pour l'ensemble du personnel de l'entreprise, à l'expiration de l'adhésion de l'entreprise intervenue dans les conditions indiquées à l'article 3.

Toutefois, la rupture du contrat de travail ou la cessation d'adhésion de l'entreprise n'entraînent pas la suppression des prestations de longue maladie ou d'invalidité en cours de versement à la date d'effet ainsi que des allocations de revalorisation éventuellement acquises à cette date, sous réserve, en cas de rupture du contrat de travail, que l'intéressé ne reprenne aucune activité rémunératrice. En tout état de cause, le service de ces prestations revalorisées est interrompu au 60e anniversaire.

De même, les garanties du titre IV sont maintenues en cas de décès intervenu avant le 60e anniversaire, pendant les périodes d'arrêt de travail pour maladie, accident ou invalidité ayant débuté avant la rupture du contrat de travail.

Celles du titre V sont également maintenues dans les mêmes circonstances, et en outre :

- pendant la durée de perception des allocations de l'assurance-chômage consécutive à la rupture du contrat de travail ;

- en cas d'embauchage dans le délai de 1 mois suivant la rupture du contrat de travail, sauf si l'intéressé bénéficie au titre de son nouvel emploi d'une garantie similaire.

Bénéficiaires

Article 11
En vigueur non étendu

Le bénéficiaire des garanties est le participant ou, en cas de décès de celui-ci, la ou les personnes déterminées par le règlement correspondant, définies comme suit

:

1° "L'ayant droit" est le conjoint non séparé de droit ou de fait. A défaut, la prestation est versée en parts égales et dans l'ordre suivant :

a) Aux enfants à charge ;

b) A défaut, aux ascendants ;

c) A défaut, aux héritiers pour suivre la dévolution légale.

2° La "personne désignée" est toute personne choisie librement par le participant, parmi ses ayants droit ou en dehors de ceux-ci, pour percevoir les prestations de décès. La désignation, notifiée à l'institution par lettre recommandée, annule l'ordre de dévolution visé au 1° ; elle devient toutefois caduque en cas de modification de la situation familiale du participant ou de changement ultérieur d'entreprise.

3° Le "conjoint" est la personne mariée au participant.

4° Le "concubin" est la personne non mariée vivant maritalement avec le participant, lui-même non marié, de façon notoire et permanente pendant au moins 2 ans avant la date d'ouverture du droit, aucune condition de durée n'étant toutefois exigée si un enfant au moins est né de l'union libre.

5° Les "enfants à charge" sont les enfants du participant, nés ou à naître à la date du fait générateur de la garantie, légitimes, reconnus, naturels, adoptés ou recueillis, jusqu'à :

- leur 18e anniversaire, dans tous les cas ;

- leur 25e anniversaire, s'ils sont apprentis, étudiants, stagiaires, demandeurs d'emploi ou appelés sous les drapeaux ;

- leur décès, s'ils sont reconnus invalides de 2e ou 3e catégorie avant leur 21e anniversaire.

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

Preuve des événements générateurs des garanties

Article 12

En vigueur non étendu

Pour la mise en oeuvre des garanties en cas d'invalidité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la justification de la prise en charge du participant par la sécurité sociale est suffisante, sous réserve du contrôle prévu ci-après.

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

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

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

Dans les 2 mois suivant cette notification et en cas de désaccord entre le médecin du participant et celui choisi par l'institution, le cas sera soumis à l'arbitrage d'un médecin tiers choisi par le participant et pris sur la liste des médecins experts agréés auprès du tribunal de grande instance du domicile du participant.

Dans ce cas, le participant doit informer de son choix l'institution afin que celle-ci puisse se faire représenter à l'arbitrage.

Paiement des prestations

Article 13

En vigueur non étendu

a) Montant net des prestations

Les cotisations ou contributions auxquelles les prestations peuvent être légalement assujetties, y compris lorsque ces prestations sont égales à un pourcentage du salaire net, sont précomptées par l'institution dès lors qu'elles continuent d'être versées après la rupture du contrat de travail.

b) Modalités de paiement

Incapacité totale et temporaire de travail : les prestations sont versées directement au salarié.

Maladie de longue durée, invalidité, incapacité permanente : les paiements de l'institution s'effectuent selon la même périodicité que celle de la sécurité sociale et à terme échu. Le paiement, sauf dispositions particulières prévues par le règlement du RPO, est effectué auprès de l'entreprise pour le compte du participant tant que le contrat de travail n'est pas rompu.

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

Rentes de survie : le paiement des rentes s'effectue directement aux ayants droit, un même bénéficiaire ne pouvant s'ouvrir droit à plusieurs rentes en cas de

veuvages successifs.

Les prestations proportionnelles aux points de retraite complémentaire ou aux salaires sont calculées sur la base des rémunérations soumises aux cotisations au cours de l'année civile précédant le décès, le mois n'ayant pas donné lieu au paiement d'un salaire normal étant neutralisés ; lorsque le nombre de mois neutralisés est supérieur à 6, le salaire de référence est revalorisé d'un pourcentage fixé par le conseil d'administration de l'institution.

Les rentes sont payées trimestriellement et d'avance au début de chaque trimestre civil. Le premier versement est effectué consécutivement à la réception de l'ensemble des pièces justificatives demandées ; s'y ajoute un versement régularisateur au prorata du nombre entier de mois écoulés depuis le décès. Les rentes inférieures à un montant fixé par le conseil d'administration de l'institution sont payées d'avance, le 1er janvier de chaque année.

Revalorisation des prestations

Article 14

En vigueur non étendu

a) Maladie de longue durée, invalidité et incapacité permanente.

A la pension complémentaire prévue par le RPO s'ajoute une allocation de revalorisation calculée comme suit :

$$A = (P \times Vn) - P / V$$

Dans laquelle :

A = allocation de revalorisation ;

P = pension complémentaire ;

V = valeur du point de retraite à la date du 181e jour d'arrêt de travail ;

Vn = valeur du point de retraite au 1er janvier de l'année au cours de laquelle est servie l'allocation de revalorisation.

Toute demande de prestation est prescrite 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Toutefois la prescription est portée :

Pour le calcul de V et Vn, le régime de retraite de référence est celui du régime de l'AGIRC pour les participants définis à l'article 4 b et c ainsi que ceux qui sont titulaires d'un mandat social, et celui de l'UNIRS pour ceux définis à l'article 4 a.

L'allocation de revalorisation est versée pour la première fois au premier terme de janvier suivant le service des prestations.

b) Rentes de survie

Les rentes liquidées sont revalorisées chaque année d'un pourcentage fixé par le conseil d'administration de l'institution, ce pourcentage ne pouvant être inférieur à l'augmentation du salaire moyen des participants de la catégorie professionnelle concernée.

Subrogation

Article 15

En vigueur non étendu

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

Prescription

Article 16

En vigueur non étendu

Toute demande de prestation est prescrite par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance. Toutefois la prescription est portée :

- à 5 ans en ce qui concerne les versements au participant d'indemnités journalières d'incapacité de travail ;

- à 10 ans, en matière de décès, lorsque le bénéficiaire n'est pas le participant, et, en matière d'accident, lorsque les bénéficiaires sont les ayants droit du participant décédé.

TITRE V : DISPOSITIONS DIVERSES

Frais de gestion

Article 17
En vigueur non étendu

Les prélèvements pour la gestion administrative, technique et sociale sont déterminés par le conseil d'administration de l'institution.

Prévoyance complémentaire Accord national paritaire x du 16 novembre 2000

FNA ;

Les professionnels du pneu :

CNPA ;

FNCRM ;

GNESA ;

FFC.

CFE-CGC ;

CSNVA ;

FO ;

CFTC ;

CFDT.

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,

Vu les accords paritaires nationaux antérieurement conclus, notamment l'accord du 15 novembre 1995 étendu par arrêté ministériel du 13 mai 1996 ;

Vu l'article 1.26 de la convention collective modifié par l'avenant n° 33 ;

Vu l'exposé des motifs de l'avenant n° 33 auquel le présent accord est annexé,

conviennent de ce qui suit :

CHAPITRE Ier : DESIGNATION DE L'ORGANISME ASSUREUR

Article 1
En vigueur étendu

L'organisme assureur désigné visé à l'article 1.26 est l'institution de prévoyance des salariés de l'automobile (IPSA).

Article 2
En vigueur étendu

Les garanties en cas de décès prévues par le règlement de prévoyance obligatoire (RPO) seront applicables aux décès survenus après la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 33.

Les rentes liquidées avant cette date ainsi que celles afférentes aux décès survenus avant cette date, dans le cadre du régime de l'OCIRP, continueront d'être à la charge de l'OCIRP. La revalorisation de ces rentes sera assurée par l'OCIRP jusqu'à cette date d'entrée en vigueur. Au-delà, la revalorisation des rentes sera assurée dans les conditions indiquées à l'article 11 du règlement général de prévoyance.

Article 3
En vigueur étendu

L'avenant n° 33 et le présent accord annexé seront transmis aux conseils d'administration de l'IPSA et de l'OCIRP, afin que soient prises, dans les délais de

l'extension ministérielle, les mesures nécessaires à l'application de l'article 2 dans le cadre d'une convention à conclure entre ces deux organismes.

CHAPITRE II : ENTREPRISES NON ADHERENTES A L'IPSA

Article 4

En vigueur étendu

Les entreprises non adhérentes à l'IPSA à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 33 sont tenues, dans un délai de 6 mois courant à compter de cette date :

- soit d'affilier l'ensemble du personnel à l'IPSA pour la totalité des garanties obligatoires, conformément au 1er alinéa de l'article 1.26 c ;

- soit de justifier auprès de l'IPSA qu'elles sont valablement assurées auprès d'un autre organisme, conformément au 2e alinéa de l'article 1.26 c.

Article 5

En vigueur étendu

Le contrat mentionné au 2e alinéa de l'article 1.26 c doit reprendre intégralement et exclusivement le texte du règlement général de prévoyance (RGP) et celui du règlement de prévoyance obligatoire (RPO), sous les réserves suivantes :

- les articles 1er et 2 du RGP ne peuvent pas figurer dans le contrat :

-- la dénomination de l'organisme retenu se substitue à celle d' "organisme assureur désigné" ;

-- le tarif détaillé des cotisations peut être inférieur à celui de l'annexe tarifaire du RPO.

- les résultats du fonds collectif visé à l'article 16 du RPO doivent être communiqués à l'OAD dans les 3 mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

Article 6

En vigueur étendu

Par dérogation au 2e alinéa de l'article 1-26 c, les établissements de formation des conducteurs et d'éducation à la sécurité routière qui ont adhéré avant le 1er janvier 2001 à un organisme autre que l'IPSA peuvent conserver cette adhésion dans les conditions précisées par ledit article, à l'exception de la condition relative à la conclusion d'un accord d'entreprise lorsque l'établissement occupe moins de 50 salariés.

Article 7

En vigueur étendu

L'IPSA est habilitée à rappeler aux organismes ayant conclu le contrat visé au 2e alinéa de l'article 1-26 c les obligations d'information instituées à l'article 1-26 d.

CHAPITRE III : SUIVI ADMINISTRATIF ET FINANCIER DU REGIME DE PREVOYANCE

Article 8

En vigueur étendu

Les appels trimestriels de cotisations doivent indiquer pour chaque catégorie de personnel le taux de la cotisation afférente à chacun des risques couverts, et s'il y a lieu mentionner séparément les décotes ou abattements pratiqués.

Article 9

En vigueur étendu

L'IPSA doit fournir à la commission paritaire nationale un état comptable semestriel permettant d'apprécier l'évolution, en nombre et en masse, des cotisations et des prestations correspondant à chaque risque assuré.

Article 10

En vigueur étendu

Les organisations soussignées mandateront leurs représentants aux instances de l'IPSA afin de veiller au respect des dispositions relatives :

au contrôle de la conformité des contrats conclus par d'autres organismes assureurs ;

à l'information des entreprises et des salariés de la profession ;

au suivi des appels de cotisations ;

à la réalisation des états comptables visés à l'article 9.

Article 11

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale procédera, au cours du 1er semestre 2003 au plus tard, à un examen général de la situation du régime de prévoyance en vue notamment de procéder à toute adaptation de l'annexe tarifaire du RPO.

Prévoyance - Règlements Accord national paritaire y du 16 novembre 2000

FNA ;

Les professionnels du pneu ;

CNPA ;

FNCRM ;

GNESA ;

FFC.

CFE-CGC ;

CSNVA ;

FO ;

CFTC ;

CFDT.

unique

En vigueur étendu

Vu l'article 1.26 de la convention collective modifié par l'avenant n° 33,

les organisations soussignées conviennent de ce qui suit :

Article unique

Le règlement général de prévoyance et le régime professionnel obligatoire de prévoyance institués par le présent accord sont annexés à l'avenant n° 33 à la convention collective des services de l'automobile.

ANNEXE 1 : RÈGLEMENT GÉNÉRAL DE PRÉVOYANCE

Objet du règlement général

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent règlement général détermine les obligations auxquelles sont soumis l'organisme assureur désigné (OAD) visé à l'article 1.26 de la convention collective, les entreprises et les salariés, pour la couverture des garanties de prévoyance au bénéfice de ces derniers. Il détermine également les conditions juridiques et financières de mise en oeuvre desdites garanties.

Adhésion des entreprises

Article 2

En vigueur étendu

L'adhésion à l'OAD est obligatoire pour les entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective.

NOTE : Dispositions applicables au 1er janvier 2014, Avenant n° 64 du 4 juillet 2012, BO 2012/36.

Durée de l'adhésion

Article 3

En vigueur étendu

L'adhésion prend effet dès l'embauche du premier salarié et prend fin en cas de cessation définitive d'activité de l'entreprise. En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, les garanties subsistent dans les conditions prévues par l'article L. 932-10 du code de la sécurité sociale. En cas de changement d'activité plaçant l'entreprise en dehors du champ d'application de la convention collective, l'entreprise notifie à l'OAD sa décision motivée de maintenir ou non l'adhésion, en application de l'article L. 2261-14 du code du travail. La cessation d'adhésion notifiée dans ce cas prend effet au 31 décembre de l'année qui suit le changement d'activité.

Affiliation des participants

Article 4

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 33 bis du 21 novembre 2001 Annexe III art. 1 BO conventions collectives 2001-51 étendu par arrêté du 11 juin 2002 JORF 16 juin 2002.

L'affiliation des participants à l'OAD est la conséquence des stipulations de l'article 1-26 de la convention collective. L'entreprise adhérente est tenue sous sa responsabilité d'inscrire à l'OAD tous les salariés qui relèvent des catégories professionnelles suivantes :

a) Ouvriers et employés relevant de la classification prévue par le chapitre III de la convention collective, ainsi qu'apprentis et jeunes sous contrat de formation en alternance ;

b) Agents de maîtrise relevant de la classification prévue par le chapitre III bis de la convention collective ;

c) Cadres relevant de la classification prévue par le chapitre V de la convention collective.

L'affiliation des salariés visés au a est réalisée par la signalisation de leur entrée ou de leur sortie des effectifs sur le bordereau d'appel des cotisations. Celle des salariés visés au b et au c est réalisée par la signature d'un bulletin de participant fourni par l'OAD.

Les titulaires d'un mandat social qui justifient un cumul licite de ce mandat avec des fonctions salariées spécifiques au sein de l'entreprise sont affiliés à l'institution en raison de leur contrat de travail et cotisent sur la base des rémunérations versées à ce titre. En cas de suspension ou de cessation du mandat social par lequel ils sont assujettis au régime général, ils sont tenus d'informer l'OAD de la date et du motif de ce changement de situation, lors de l'établissement du prochain bordereau d'appel des cotisations. Les titulaires d'un mandat social assujettis au régime général de la sécurité sociale qui ne justifient pas des conditions visées ci-dessus ou qui ne s'en prévalent pas ne peuvent être affiliés à l'OAD que par décision individuelle expresse de celle-ci. Les modalités d'affiliation peuvent être effectuées par voie de transmission informatique selon une convention passée entre l'entreprise et l'OAD.

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 20 février 2001 art. 1 en vigueur le 1er jour du trimestre suivant l'extension BO conventions collectives 2002-15 étendu par arrêté du 11 juin 2002 JORF 16 juin 2002.

L'affiliation des participants à l'OAD est la conséquence des stipulations de l'article 1.26 de la convention collective. L'entreprise adhérente est tenue sous sa responsabilité d'inscrire à l'OAD tous les salariés qui relèvent des catégories professionnelles suivantes :

a) Ouvriers et employés relevant de la classification prévue par le chapitre III de la convention collective, ainsi qu'apprentis et jeunes sous contrat de formation en alternance ;

b) Agents de maîtrise relevant de la classification prévue par le chapitre III bis de la convention collective ;

c) Cadres relevant de la classification prévue par le chapitre V de la convention collective.

L'affiliation des salariés visés au a est réalisée par la signalisation de leur entrée ou de leur sortie des effectifs sur le bordereau d'appel des cotisations. Celle des salariés visés au b et au c est réalisée par la signature d'un bulletin de participant fourni par l'OAD.

Les titulaires d'un mandat sont affiliés à l'OAD, sur justification de leur assujettissement au régime général de la sécurité sociale.

Les modalités d'affiliation peuvent être effectuées par voie de transmission informatique selon une convention passée entre l'entreprise et l'OAD.

Fixation des cotisations

Article 5

En vigueur étendu

a) Assiette des cotisations

Les cotisations patronales et/ou salariales nécessaires au paiement des garanties sont calculées à titre provisionnel en pourcentage du salaire trimestriel limité à 4 fois le plafond trimestriel de la sécurité sociale, puis régularisées en fin d'année en fonction du plafond annuel de la sécurité sociale. Toutefois, les cotisations qui financent les prestations "indemnités de départ à la retraite" sont exprimées en pourcentage du plafond de la sécurité sociale ; dans ce dernier cas, la cotisation afférente à un mois est entièrement due dès lors que ce mois est partiellement ou totalement travaillé et payé, y compris au titre du maintien du salaire en cas d'absence indemnisée.

Pour les salariés à temps partiel, les cotisations assises sur le plafond de la sécurité sociale sont calculées sur le nombre de mois reconstitués en fonction du pourcentage d'activité, ce dernier étant égal au rapport entre l'horaire contractuel et la durée légale du travail.

b) Montant des cotisations

Le montant nominal des cotisations afférentes à chaque garantie est indiqué à l'annexe tarifaire du RPO que l'OAD adresse au début de chaque année aux entreprises adhérentes.

Paiement des cotisations

Article 6

En vigueur étendu

Les cotisations sont dues à partir de la date d'effet de l'adhésion. Elles sont payables suivant la même périodicité et dans les mêmes délais que ceux fixés par les régimes complémentaires de retraites visés à l'article 1.25 de la convention collective.

Les entreprises adhérentes agissant tant en leur nom que pour le compte de leurs salariés participants sont responsables du versement de la totalité des cotisations, y compris de la part salariale précomptée sous la responsabilité de l'employeur. Le défaut de paiement de la part salariale par l'adhérent des sommes ainsi retenues est passible des dispositions des articles 314-1 et suivants du code pénal.

En cas de non-paiement dans les délais prévus des cotisations dues par une entreprise adhérente et sauf accord préalable de l'OAD, celui-ci lui envoie une lettre recommandée de mise en demeure d'avoir à régler les cotisations en retard dans un délai de 10 jours.

L'OAD est en droit d'appliquer les majorations de retard à la charge exclusive de l'employeur, dont le taux est fixé par le conseil d'administration.

L'OAD est fondé à poursuivre le recouvrement des cotisations dues par voie judiciaire, sans préjudice des éventuelles poursuites visées ci-dessus pour rétention du précompte.

Droit aux prestations

Article 7

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 33 bis du 21 novembre 2001 Annexe III art. 3, art. 4, art. 5 BO conventions collectives 2001-51 étendu par arrêté du 11 juin 2002 JORF 16 juin 2002.

a) Ouverture des droits

Le droit aux prestations est ouvert au jour de l'affiliation du participant. Il prend fin le jour où le participant ne fait plus partie de la catégorie du personnel affilié, et, pour l'ensemble du personnel de l'entreprise, à l'expiration de l'adhésion de l'entreprise intervenue dans les conditions indiquées à l'article 3. Par exception, le droit aux indemnités d'incapacité et temporaire de travail est ouvert dès le lendemain de la rupture du contrat de travail, dans le cas visé au 2e alinéa des articles 2.10 d et 4.08 e de la convention collective.

Les mandataires sociaux visés à l'article 4 sont assimilés, pour l'application des règlements de prévoyance, à des cadres salariés. Pour bénéficier des prestations prévues en cas de rupture du contrat de travail, ils doivent prouver que l'organe délibérant de la société a soit décidé de mettre fin à leur mandat, soit pris acte de la décision de l'intéressé de cesser toute activité ; un extrait du procès-verbal de la réunion de l'organe délibérant est fourni à cet effet à l'OAD.

Pour les salariés titulaires d'un mandat social, le droit aux prestations est subordonné à la permanence des fonctions salariées depuis leur affiliation, l'OAD étant fondé à en demander la justification.

b) Maintien des droits

La rupture du contrat de travail ou la cessation d'adhésion de l'entreprise n'entraînent pas la suppression des prestations d'incapacité de travail, de longue maladie ou d'invalidité en cours de versement à la date d'effet ainsi que des allocations de revalorisation éventuellement acquises à cette date, sous réserve, en cas de rupture du contrat de travail, que l'intéressé ne reprenne aucune activité rémunératrice. En tout état de cause, le service de ces prestations revalorisées est interrompu au 60e anniversaire.

De même, les garanties du titre IV sont maintenues en cas de décès intervenu avant le 60e anniversaire, pendant les périodes d'arrêt de travail pour maladie, accident ou invalidité ayant débuté avant la rupture du contrat de travail.

Celles du titre V sont également maintenues dans les mêmes circonstances, et en outre :

- pendant la durée de perception des allocations de l'assurance chômage consécutive à la rupture du contrat de travail ;

- en cas d'embauchage dans le délai de 1 mois suivant la rupture du contrat de travail, sauf si l'intéressé bénéficie au titre de son nouvel emploi d'une garantie similaire.

c) Privation des droits

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

Article 7

En vigueur étendu

a) Ouverture des droits

Le droit aux prestations est ouvert au jour de l'affiliation du participant. Il prend fin, sous réserve de l'application des paragraphes b et c le jour où le participant ne fait plus partie de la catégorie du personnel affilié, et, pour l'ensemble du personnel de l'entreprise, à l'expiration de l'adhésion de l'entreprise intervenue dans les conditions indiquées à l'article 3. Par exception, le droit aux indemnités d'incapacité et temporaire de travail est ouvert dès le lendemain de la rupture du contrat de travail, dans le cas visé au 2e alinéa des articles 2.10 d et 4.08 e de la convention collective.

Les mandataires sociaux visés à l'article 4 sont assimilés, pour l'application des règlements de prévoyance, à des cadres salariés. Pour bénéficier des prestations prévues en cas de rupture du contrat de travail, ils doivent prouver que l'organe délibérant de la société a soit decidé de mettre fin à leur mandat, soit pris acte de la décision de l'intéressé de cesser son mandat ; un extrait du procès-verbal de la réunion de l'organe délibérant est fourni à cet effet à l'OAD.

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

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

b) Maintien des droits

La rupture du contrat de travail ou la cessation d'adhésion de l'entreprise n'entraînent pas la suppression des prestations d'incapacité de travail, de longue maladie ou d'invalidité en cours de versement à la date d'effet ainsi que des allocations de revalorisation éventuellement acquises à cette date, sous réserve, en cas de rupture du contrat de travail, que l'intéressé ne reprenne aucune activité rémunératrice. En tout état de cause, le service de ces prestations revalorisées est interrompu à la date d'attribution d'une pension de vieillesse par la sécurité sociale.

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

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

c) Portabilité des droits

La portabilité des droits permet aux anciens salariés non couverts au titre du maintien des droits de bénéficier, s'ils avaient au moins 1 mois d'ancienneté chez le dernier employeur et s'ils sont pris en charge par le régime d'assurance chômage, des garanties du régime de prévoyance.

Ces anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage bénéficieront sans contreparties de cotisations des garanties des titres I à V du RPO pendant la période de chômage et pour une durée égale à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.

Pour bénéficier des garanties, l'intéressé devra :

- justifier de sa qualité d'ancien salarié en produisant le certificat de travail visé par l'article 1. 21 b de la convention collective ;

- justifier qu'au moment de la réalisation du risque, il était éligible aux allocations de l'assurance chômage, ce qui résulte de l'inscription comme demandeur d'emploi et de l'attestation de l'ouverture du droit aux allocations ;

- déclarer le risque survenu à l'OAD ;

- produire à la demande de l'OAD tout document permettant de justifier le droit aux prestations et de calculer celles-ci.

Sont couverts les risques suivants :

- le décès, ouvrant droit aux prestations des titres IV et V au bénéfice des ayants droit ;

- l'invalidité, ouvrant droit aux prestations du titre III en complément de celles servies par la sécurité sociale ;

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

Le service des prestations des titres I, II et III est interrompu dans les cas visés au paragraphe d, ainsi qu'en cas de reprise de toute activité rémunérée, et en tout état de cause à la date d'attribution d'une pension de vieillesse par la sécurité sociale.

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

d) Interruption des droits

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

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

Le versement des pensions complémentaires d'invalidité 2e ou 3e catégorie est interrompu en cas de reprise d'activité rémunérée.

Le versement des rentes de conjoint survivant est interrompu si le bénéficiaire se marie, s'il conclut un pacte civil de solidarité, ou après 2 années de concubinage notoire et permanent postérieur au décès.

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

Bénéficiaires

Article 8

En vigueur étendu

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

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

a) Au conjoint marié du participant, non séparé de corps par jugement définitif ;

b) A défaut, au partenaire du participant lié par un pacte civil de solidarité ;

c) A défaut, au concubin du participant, défini comme la personne non mariée vivant maritalement avec le participant, lui-même non marié, de façon notoire et permanente pendant au moins 2 ans avant la date d'ouverture du droit, aucune condition de durée n'étant toutefois exigée si un enfant au moins est né de l'union libre ;

d) A défaut, aux enfants du participant en parts égales ;

e) A défaut, aux ascendants en parts égales ;

f) A défaut, aux héritiers pour suivre la dévolution légale.

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

- leur 18e anniversaire, dans tous les cas ;

- leur 25e anniversaire, s'ils sont apprentis, étudiants, stagiaires, demandeurs d'emploi ou appelés sous les drapeaux ;

- leur décès, s'ils sont reconnus invalides de 2e ou 3e catégorie avant leur 21e anniversaire.

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

Preuve des événements générateurs de garanties

Article 9

En vigueur étendu

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

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

Dans les 2 mois suivant cette notification et en cas de désaccord entre le médecin du participant et celui choisi par l'OAD, le cas sera soumis à l'arbitrage d'un médecin tiers choisi par le participant et pris sur la liste des médecins experts agréés auprès du tribunal de grande instance du domicile du participant. Dans ce cas, le participant doit informer de son choix l'OAD afin que celui-ci puisse se faire représenter à l'arbitrage.

Paiement des prestations

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 33 bis du 21 novembre 2001 Annexe III art. 6, art. 7 BO conventions collectives 2001-51 étendu par arrêté du 11 juin 2002 JORF 16 juin 2002.

a) Montant net des prestations

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

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

b) Modalités de paiement

Incapacité totale et temporaire de travail : les prestations sont versées directement au salarié.

Maladie de longue durée - invalidité - incapacité permanente : les paiements de l'OAD s'effectuent selon la même périodicité que celle de la sécurité sociale et à terme échu. Le paiement, sauf dispositions particulières prévues par les règlements du RPO, est effectué auprès de l'entreprise pour le compte du participant tant que le contrat de travail n'est pas rompu.

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

Rentes de survie : le paiement des rentes s'effectue directement aux ayants droit, un même bénéficiaire ne pouvant s'ouvrir droit à plusieurs rentes en cas de veuvages successifs.

Les prestations proportionnelles aux points de retraite complémentaire ou aux salaires sont calculées sur la base des rémunérations soumises aux cotisations au cours de l'année civile précédant le décès, les mois n'ayant pas donné lieu au paiement d'un salaire normal étant neutralisés ; lorsque le nombre de mois neutralisés est supérieur à 6, le salaire de référence est revalorisé d'un pourcentage fixé par le conseil d'administration de l'OAD.

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

Capital de fin de carrière : la prestation est versée directement au salarié en cas de mise à la retraite ou de licenciement, et à l'entreprise en cas de départ volontaire à la retraite ou de rupture d'un commun accord du contrat de travail, dans les conditions précisées par l'article 19 du RPO.

Revalorisation des prestations

Article 11

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 26 juin 2003 art. 3 en vigueur le 1er janvier 2004 BO conventions collectives 2003-34 étendu par arrêté du 3 octobre 2003 JORF 14 octobre 2003.

Les prestations à paiement échelonné visées aux titres II, III et V du RPO en cours de versement sont revalorisées d'un pourcentage fixé par le conseil d'administration de l'OAD. Toutefois, le taux de revalorisation des rentes de conjoint survivant ou d'éducation liquidées avant le 1er avril 2001 ne pourra pas être inférieur à celui fixé en dernier lieu par le conseil d'administration de l'OCIRP.

Prescription

Article 13

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 33 bis du 21 novembre 2001 Annexe III art. 8 BO conventions collectives 2001-51 étendu par arrêté du 11 juin 2002 JORF 16 juin 2002.

Les événements générateurs des garanties, dont la preuve doit pouvoir être rapportée conformément à l'article 9, doivent être portés à la connaissance de l'OAD dans un délai de 5 ans courant à partir de la réalisation du risque ou de la rechute, ou dans un délai de 10 ans en cas de décès. Les délais de prescription sont toutefois suspendus dans les cas prévus par la loi, notamment pour les mineurs accidentés et en cas d'action pénale en reconnaissance d'une faute inexcusable.

Par exception, le délai de prescription en matière de capital de fin de carrière est de 30 ans à compter de la rupture du contrat de travail y ouvrant droit.

Annexe au règlement général de prévoyance : Portabilité des droits du régime de prévoyance obligatoire (Notice d'information prévue par l'article 7c du règlement général de prévoyance)

En vigueur non étendu

1. Nature des garanties

Les anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage peuvent conserver, pour eux-mêmes et leurs ayants droit, le bénéfice des garanties du régime de prévoyance obligatoire (RPO) énumérées ci-après, pendant leur période de chômage et pour une durée égale à la durée de leur dernier contrat de travail appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture :

- incapacité totale et temporaire de travail ;

- indisponibilité de longue durée ;

- invalidité ;

- décès ;

- rentes de conjoint survivant (ouvriers, employés, apprentis et jeunes sous contrat de formation en alternance) ;

- rentes d'éducation (agents de maîtrise et cadres).

Pour bénéficier des garanties ci-dessus, l'ancien salarié doit avoir travaillé au moins 1 mois entier chez le dernier employeur, sous contrat à durée déterminée ou indéterminée.

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

La couverture des garanties supplémentaires de prévoyance et de santé pouvant exister dans l'entreprise, qui s'ajoutent au régime de prévoyance obligatoire, n'est pas assurée dans le cadre de la présente notice. Le maintien de cette couverture supplémentaire, à titre gratuit ou onéreux, nécessite de mettre en place des procédures spécifiques en accord entre l'entreprise considérée, les salariés concernés et l'organisme assureur.

Lorsque de telles procédures sont mises en place, l'employeur reste cependant tenu de respecter les obligations du paragraphe 2 ci-dessous, et l'ancien salarié devra présenter les justificatifs visés au paragraphe 3 pour bénéficier gratuitement des garanties du régime de prévoyance obligatoire.

2. Information du salarié sur ses droits

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

L'ancien salarié n'a aucune démarche à accomplir pour être couvert dans les conditions indiquées au point 1 ci-dessus.S'il souhaite cependant renoncer au maintien des garanties au titre de la portabilité, cette renonciation, qui est définitive, concerne l'ensemble des garanties de prévoyance et de santé, obligatoires ou facultatives, et doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'organisme assureur, ou aux organismes assureurs lorsqu'il y en a plusieurs, dans les 10 jours qui suivent la date de cessation du contrat de travail.

3. Réalisation des risques assurés

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

- à la production d'un certificat de travail conforme aux prescriptions de l'article 1. 21 b de la convention collective ;

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

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

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

4. Fin des droits

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

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

- suspension du versement des prestations de la sécurité sociale ;

- reprise de toute activité rémunérée ;

- attribution d'une pension de vieillesse par la sécurité sociale.

ANNEXE 2 : REGIME PROFESSIONNEL OBLIGATOIRE DE PREVOYANCE (RPO)

Objet

Article 1

En vigueur étendu

Le présent règlement définit les garanties prévues par l'article 1.26 de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981.

Le montant et la répartition des cotisations afférentes à chacune des garanties du présent règlement sont ceux indiqués à l'annexe tarifaire.

TITRE Ier : INCAPACITES TOTALE ET TEMPORAIRE DE TRAVAIL

Indemnités journalières d'incapacité totale et temporaire

Article 2

En vigueur étendu

a) Ouvriers, employés, agents de maîtrise, apprentis, jeunes sous contrat de formation en alternance

En cas de cessation totale des fonctions par suite d'accident, de maladie, de maternité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le participant a droit à une indemnité journalière à partir du 46e jour d'arrêt de travail atteint consécutivement ou non dans l'année civile, jusqu'à la reprise des fonctions et au plus tard jusqu'au 180e jour d'arrêt sans toutefois pouvoir dépasser la date d'attribution de la pension de vieillesse par la sécurité sociale.

L'indemnité est versée en complément du montant brut de l'indemnité journalière de la sécurité sociale. Son montant est calculé de telle sorte que la garantie soit égale au total, à 100 % de la 30e partie du salaire net mensuel des 12 mois précédant celui au cours duquel l'arrêt de travail est survenu, exclusion faite de la branche C de la rémunération. Le salaire de référence est calculé conformément aux dispositions de l'article 1.16 b de la convention collective.

Cette indemnité ne peut être versée qu'au titre des périodes d'arrêt de travail comprises entre le 15 février et le 31 décembre de l'année en cours, les 45 premiers jours d'arrêt survenus dans l'année civile ouvrant droit au maintien du salaire dans les conditions fixées aux articles 2.10 et 2.11 de la convention collective. En cas de rupture du contrat de travail dans les conditions visées au 2e alinéa de l'article 2.10 d de la convention collective, cette indemnité sera versée dès le lendemain de la rupture et dans la limite de 135 jours calendaires.

Cette indemnité est financée par une cotisation à la charge exclusive des salariés.

b) Cadres

En cas de cessation totale des fonctions par suite de maladie ou d'accident, de maternité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le participant a droit à une indemnité journalière à partir du 91e jour d'arrêt de travail atteint consécutivement ou non dans l'année civile, jusqu'à la reprise des fonctions et au plus tard jusqu'au 180e jour d'arrêt sans pouvoir dépasser la date d'attribution de la pension de vieillesse par la sécurité sociale.

L'indemnité est versée en complément du montant brut de l'indemnité journalière de la sécurité sociale. Son montant est calculé de telle sorte que la garantie soit égale, au total, à 100 % de la 30e partie du salaire net mensuel moyen déterminé comme indiqué au paragraphe a.

Cette indemnité ne peut être versée qu'au titre des périodes d'arrêt de travail comprises entre le 1er avril et le 31 décembre de l'année en cours, les 90 premiers jours d'arrêt survenus dans l'année civile ouvrant droit au maintien du salaire dans les conditions fixées par les articles 4.08 et 4.09 de la convention collective. En cas de rupture du contrat de travail dans les conditions visées au 2e alinéa de l'article 4.08 e de la convention collective, cette indemnité sera versée dès le lendemain de la rupture et dans la limite de 90 jours calendaires.

Cette indemnité est financée par une cotisation à la charge exclusive des cadres.

Reprise temporaire d'une activité à temps partiel

Article 3

En vigueur étendu

En cas de reprise médicalement autorisée et acceptée par l'employeur d'un travail allégé de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du participant, les indemnités visées à l'article 2 sont servies, en tant que de besoin, en complément du salaire d'activité à temps partiel et du montant brut des indemnités journalières maintenues par la sécurité sociale.

Ces indemnités se substituant à celles qui auraient été versées en cas d'arrêt complet de travail, chaque jour de versement s'impute sur la durée d'indemnisation indiquée à l'article 2. Lorsque la reprise du travail ouvrant droit au bénéfice de ces indemnités fait suite à un arrêt de travail indemnisé par l'employeur, l'application du présent article suspend le crédit d'indemnisation en cours au titre de l'article 2.10 ou 4.08 de la convention collective.

Les indemnités sont versées jusqu'à la reprise du travail, ou jusqu'à une nouvelle interruption du travail rouvrant droit au service des indemnités visés à l'article 2, et au plus tard jusqu'à épuisement du crédit d'indemnisation à ce titre.

Leur montant est calculé de telle sorte que la garantie, incluant le salaire d'activité à temps partiel et le montant brut des indemnités journalières de la sécurité sociale, soit égale au total à 100 % de la 30e partie du salaire net mensuel moyen déterminé comme indiqué à l'article 2 a. Leur financement est assuré par une cotisation à la charge exclusive des salariés.

TITRE II : INDISPONIBILITE DE LONGUE DUREE

Indemnités journalières de maladie de longue durée

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 9 du 13 septembre 2005 art. 3 BO conventions collectives 2005-46 étendu par arrêté du 23 mars 2006 JORF 7 avril 2006.

Le participant qui a interrompu totalement ses fonctions pour incapacité totale et temporaire de travail pendant 180 jours continus ou discontinus au cours de l'année civile, a droit au versement d'une indemnité journalière de maladie de longue durée à partir du 181e jour d'arrêt de travail.

Les indemnités journalières sont versées jusqu'à la reprise des fonctions, ou jusqu'au classement du participant en invalidité 2e ou 3e catégorie, et au plus tard jusqu'à la date d'attribution par la sécurité sociale d'une pension de vieillesse.

L'indemnité versée en complément du montant brut de l'indemnité journalière de la sécurité sociale, est égale à 1/30 de 30 % du salaire brut moyen des 12 mois précédant celui au cours duquel l'arrêt de travail est survenu, exclusion faite de la tranche C des rémunérations. Le montant cumulé des 2 indemnités ne peut toutefois excéder 100 % de la 30e partie du salaire net tel que défini à l'article 2 a. Le salaire de référence est calculé conformément aux dispositions de l'article 1.16 b de la convention collective.

Reprise temporaire d'une activité salariée

Article 5

En vigueur étendu

En cas de reprise médicalement autorisée et acceptée par l'employeur d'un travail allégé de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du participant, les indemnités journalières visées à l'article 4 peuvent continuer d'être servies pendant la même durée, tout en étant réduites d'un montant égal au salaire brut d'activité à temps partiel.

En cas de reprise totale d'activité n'excédant pas 14 jours calendaires et suivi d'un nouvel arrêt de travail, le service des indemnités de longue maladie est repris, y compris dans le cas où cet arrêt de travail survient après l'achèvement de l'année civile au cours de laquelle l'indemnisation de la maladie de longue durée a débuté.

TITRE III : INVALIDITE

Pension complémentaire d'invalidité 1re catégorie

Article 6

En vigueur étendu

Lorsque le participant est classé en invalidité 1re catégorie par la sécurité sociale, une pension mensuelle est servie dès lors que cette invalidité a pour origine un accident ou une maladie de droit commun.

Son montant est égal à 15 % de la tranche A des 12 derniers salaires mensuels déclarés à l'OAD. Elle est servie jusqu'à la date d'attribution d'une pension de vieillesse par la sécurité sociale.

Pension complémentaire d'invalidité 2e catégorie

Article 7

En vigueur étendu

Lorsque le participant est classé en invalidité 2e catégorie par la sécurité sociale, une pension mensuelle d'un montant égal à 30 fois celui de l'indemnité journalière visée à l'article 4 est versée en complément de celle de la sécurité sociale. Elle est servie jusqu'à la date d'attribution d'une pension de vieillesse par la sécurité sociale.

Pension complémentaire d'invalidité 3e catégorie

Article 8

En vigueur étendu

Lorsque le participant est classé en invalidité 3e catégorie par la sécurité sociale, il lui est versé, outre le capital décès anticipé visé à l'article 12, une pension mensuelle dans les mêmes conditions, pendant la même durée et pour le même montant que celui indiqué à l'article 7.

Rente complémentaire d'incapacité permanente

Article 9

En vigueur étendu

En cas d'incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, une rente complémentaire est servie lorsque le taux d'incapacité reconnu par la sécurité sociale est d'au moins 33 %.

Lorsque ce taux est égal ou supérieur à 66 %, la rente est calculée comme la pension complémentaire d'invalidité visée à l'article 7. Lorsqu'il est compris entre 33 % et 66 %, la rente est égale au montant de la pension complémentaire qui aurait été servie s'il s'était agi d'une invalidité 2e catégorie, affecté du taux d'incapacité reconnu par la sécurité sociale.

Cette rente complémentaire est servie jusqu'à la date d'attribution d'une pension de vieillesse par la sécurité sociale.

TITRE IV : DECES

Règlements de prévoyance

Article 10

En vigueur étendu

En cas de décès d'un participant affilié, il est versé aux bénéficiaires définis à l'article 8 du règlement général un capital calculé en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès. Ce pourcentage varie comme suit :

150 % pour les participants définis à l'article 4 a du règlement général ;

250 % pour les participants définis à l'article 4 b et c du règlement général.

Lorsqu'un ouvrier, un employé, un apprenti ou un jeune sous contrat de formation en alternance est décédé en l'absence d'ayants droit visés à l'article 8 a, b ou c du règlement général, ce capital est complété d'une somme égale à 25 % du salaire annuel défini par l'article 5 du règlement général. Ce complément est versé aux autres ayants droit, à défaut de personne désignée conformément à l'article 8 du règlement général.

Pour les salariés à temps partiel, le montant du capital décès est calculé proportionnellement au pourcentage d'activité, ce dernier étant égal au rapport entre l'horaire contractuel et la durée légale du travail pendant les 12 mois civils qui ont précédé le décès.

Article 11

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 9 du 13 septembre 2005 art. 6 BO conventions collectives 2005-46 étendu par arrêté du 23 mars 2006 JORF 7 avril 2006.

En cas de décès de l'ayant droit visé à l'article 8 a, b ou c du règlement général, postérieur au décès du participant, il est versé aux enfants de ce dernier encore à charge, dès lors que l'ayant droit décédé n'était pas remarié ou lié par un pacte civil de solidarité avec une tierce personne. un second capital de même montant que celui versé lors du décès du participant.

En cas de décès simultané du participant et de son conjoint, de son partenaire ou de son concubin, il est versé aux orphelins à charge un capital égal au double de celui prévu par l'article 10.

Article 12

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 9 du 13 septembre 2005 art. 7 BO conventions collectives 2005-46 étendu par arrêté du 23 mars 2006 JORF 7 avril 2006.

Le salarié affilié se trouvant postérieurement à son affiliation en état d'invalidité absolue et définitive, et classé parmi les invalides de la 3e catégorie par la sécurité sociale, c'est-à-dire nécessitant l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie, recevra un capital du même montant que celui visé à l'article 10 du présent règlement.

Article 13

En vigueur étendu

En cas de décès de la personne visée à l'article 8 a, b ou c du règlement général, il est versé au participant une allocation égale à 2 plafonds mensuels de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

En cas de décès d'un enfant à charge du participant, l'allocation est égale à un plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

TITRE V : RENTES DE CONJOINT SURVIVANT ET D'EDUCATION

Article 14

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 8 du 9 décembre 2004 art. 10 BO conventions collectives 2005-7 étendu par arrêté du 20 juillet 2005 JORF 30 juillet 2005.

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

a) Une rente viagère à l'ayant droit visé à l'article 8 a, b ou c du règlement général ; cette rente, versée jusqu'au décès du bénéficiaire, est égale annuellement à 60 % des droits de retraite complémentaire que le participant aurait acquis, sur la base du taux de 4 %, entre la date de son décès et son 65e anniversaire ; les droits de retraite pris en considération sont les points correspondant au salaire de référence visé à l'article 11 du règlement général, multipliés par la valeur du point de l'ARRCO ; le montant ainsi calculé est majoré de 10 % par enfant à charge ;

b) Une rente temporaire au même ayant droit, lorsque celui-ci n'a pas immédiatement droit à la pension de réversion du régime de retraite complémentaire ; cette rente est versée jusqu'à la date à laquelle la pension de réversion prend effet ; elle est égale annuellement à 60 % de la totalité des points de retraite complémentaire acquis par le participant à la date de son décès ; la rente temporaire est majorée de 10 % par enfant à charge ;

c) Une rente d'orphelin à chacun de ses enfants à charge, dès lors que le 2e parent est également décédé ; cette rente est calculée comme la rente viagère, mais sur la base de 50 % des droits de retraite ; elle est servie dans tous les cas jusqu'au 21e anniversaire de l'enfant, puis maintenue jusqu'au 25e anniversaire ou jusqu'au décès dans les cas prévus par l'article 8 du règlement général.

Article 15

En vigueur étendu

En cas de décès d'un agent de maîtrise ou d'un cadre, il est versé à chacun de ses enfants à charge une rente annuelle dont le montant est exprimé en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès. Cette rente est égale à 8 % jusqu'au 16e anniversaire de l'enfant, et à 10 % jusqu'au 18e anniversaire, ou jusqu'au 25e anniversaire, ou jusqu'à son décès, dans les cas indiqués à l'article 8 du règlement général.

Le montant de la rente d'éducation est doublé pour les orphelins de père et mère.

TITRE VI : INDEMNITES DE DEPART A LA RETRAITE ET CAS ASSIMILES

Article 16

En vigueur étendu

FONDS COLLECTIF

Paragraphe 1 : Constitution d'un fonds collectif

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

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

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

a) Au crédit :

montant du fonds collectif au 31 décembre de l'exercice précédent ;

cotisations de l'exercice ;

produits financiers affectés au fonds.

b) Au débit :

indemnités de départ en retraite et capitaux de fin de carrière versés par le fonds ;

frais de gestion.

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

Paragraphe 2 : Transfert

En cas de changement de l'organisme assureur désigné visé à l'article 1.26 b de la convention collective, les sommes inscrites sur le fonds collectif seront transférées au profit du nouvel organisme assureur, après prélèvement de 1 % au titre des frais forfaitaires de transfert puis de tous impôts ou taxes incombant à ce transfert.

Article 17

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 9 du 13 septembre 2005 art. 8 BO conventions collectives 2005-46 étendu par arrêté du 23 mars 2006 JORF 7 avril 2006.

Dans le cadre défini à l'article 16, l'OAD verse un capital de fin de carrière :

- en cas de mise à la retraite ou de départ volontaire à la retraite, lorsque le salarié remplit les conditions posées par l'article 1.24 c de la convention collective pour en bénéficier ;

- en cas de licenciement à partir de 57 ans, lorsqu'il remplit les conditions posées par les articles 2.13 b ou 4.11 b de la convention collective pour en bénéficier ;

- en cas de licenciement pour inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, lorsqu'il remplit les conditions posées par le 2° alinéa des articles 2.10 d ou 4.08 e de la convention collective pour en bénéficier ;

- en cas de rupture amiable de contrat de travail à partir de 58 ans, lorsque le salarié remplit les conditions posées par l'article 2.14 de la convention collective pour en bénéficier.

L'assiette de calcul du capital de fin de carrière est égale à 30 200 euros. Cette assiette de calcul sera revalorisée au 1er janvier de chaque année de la variation de l'indice INSEE annuel des prix hors tabac. L'indice de revalorisation pris en compte est celui atteint en novembre de chaque année par rapport à celui du mois de novembre précédent.

Article 18

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 10 du 19 septembre 2006 art. 1, art. 2 BO conventions collectives 2006-48 étendu par arrêté du 15 mars 2007 JORF 27 mars 2007.

1° Calcul de l'indemnité légale

L'indemnité légale de départ à la retraite, ou l'indemnité de licenciement dont le salarié peut bénéficier lorsqu'il a été occupé à temps complet et à temps partiel dans la dernière entreprise, sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités.

2° Calcul du capital de fin de carrière

Le montant du capital de fin de carrière, exprimé en pourcentage de l'assiette de calcul définie à l'article 17, est calculé en premier lieu comme si le salarié avait travaillé à temps plein pendant toute sa carrière. Puis chaque tranche de 12 mois consécutifs ou non d'activité salariée exercée dans la profession selon un horaire hebdomadaire inférieur ou égal à 26 heures donne lieu à l'attribution de taux minorés par rapport à ceux fixés par l'article 1.24 c 2 de la convention collective.

Ces taux minorés sont les suivants :

a) Pour chacune des 8 premières années de la carrière du salarié :

- 0,208 % pour chaque année accomplie selon un horaire inférieur à 13 heures par semaine ;

- 0,417 % pour chaque année accomplie selon un horaire compris entre 13 heures et 26 heures par semaine.

b) Pour la 9e année de la carrière du salarié :

- 0,259 % si cette année a été accomplie selon un horaire inférieur à 13 heures par semaine ;

- 0,520 % si cette année a été accomplie selon un horaire compris entre 13 heures et 26 heures par semaine.

c) Pour la 10e année de la carrière du salarié :

- 0,333 % si cette année a été accomplie selon un horaire inférieur à 13 heures par semaine ;

- 0,666 % si cette année a été accomplie selon un horaire compris entre 13 heures et 26 heures par semaine.

d) Pour chacune des années suivantes de la 11e à la 20e :

- 0,666 % pour chaque année accomplie selon un horaire inférieur à 13 heures par semaine ;

- 1,333 % pour chaque année accomplie selon un horaire compris entre 13 heures et 26 heures par semaine.

e) Pour chacune des années suivantes de la 21e à la 40e :

- 0,8 % pour chaque année accomplie selon un horaire inférieur à 13 heures par semaine ;

- 1,6 % pour chaque année accomplie selon un horaire compris entre 13 heures et 26 heures par semaine.

f) Pour la 41e année (les années au-delà de la 41e n'étant pas retenues) :

- 0,666 % pour un horaire inférieur à 13 heures par semaine ;

- 1,333 % pour un horaire compris entre 13 heures et 26 heures par semaine.

Toutefois, en cas de rupture amiable du contrat de travail telle que visée à l'article 2.14 de la convention collective, il n'est pas fait application des paragraphes a et b ci-dessus, et les taux minorés prévus au paragraphe c s'appliquent aux 10 premières années de la carrière de l'intéressé.

3° Plafonnement éventuel du capital de fin de carrière

Le plafonnement institué par l'article 1-24 c 2 de la convention collective s'applique aux salariés ayant travaillé tout ou partie de leur carrière à temps partiel, selon les modalités suivantes :

il est procédé au calcul de l'indemnité légale et du capital de fin de carrière, conformément à l'article 1-24 c de la convention collective, dont le salarié aurait pu bénéficier s'il avait travaillé à temps plein ; s'il apparaît que ce capital aurait été réduit en raison du dépassement de la limite fixée par l'article 1.24 c 2, le montant de la réduction à ce titre est exprimé en pourcentage du capital plein ;

dans le cas où le capital plein n'aurait pas été réduit, la somme effectivement due au salarié à temps partiel sera celle résultant du calcul visé au 2° ;

dans le cas où le capital plein aurait été réduit, le pourcentage de réduction indiqué ci-dessus est appliqué à la somme résultant du calcul visé au 2°.

Article 19

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 20 février 2001 art. 6 en vigueur le 1er jour du trimestre suivant l'extension BO conventions collectives 2002-15 étendu par arrêté du 11 juin 2002 JORF 16 juin 2002.

Dès la notification de la rupture de contrat susceptible d'ouvrir droit au bénéfice d'un capital de fin de carrière, le salarié est tenu d'adresser à l'employeur les certificats de travail antérieurs, s'il en existe, permettant d'établir son ancienneté dans la profession. Dans le cas où le bénéficiaire est un mandataire social, la mise à la retraite ou le licenciement résultent d'une décision de l'organe délibérant de la société ; un extrait du procès-verbal est alors joint aux autres documents visés ci-après.

Dès le début du préavis de rupture lorsqu'il doit être donné, et en tout état de cause dès qu'il a reçu les certificats de travail antérieurs fournis par le salarié, l'employeur est tenu d'adresser à l'OAD :

copie du document daté et signé attestant la rupture unilatérale ou amiable du contrat de travail ;

copie des certificats de travail antérieurs ou de tout autre document permettant d'établir son ancienneté dans la profession ;

copie des bulletins de salaires des 12 mois précédant celui au cours duquel la rupture a été notifiée ;

tous autres documents nécessaires à l'établissement des droits (convention de préretraite, certificat médical d'inaptitude totale et définitive d'origine professionnelle...).

Au vu des éléments fournis, l'OAD calcule le montant des droits, établi conformément aux dispositions conventionnelles visées à l'article 17, ce montant étant réduit, le cas échéant, des éléments suivants pour la détermination de la somme effectivement versée :

1° Minoration définie à l'article 18 pour les salariés ayant travaillé à temps partiel pendant tout ou partie de leur carrière ;

2° Déduction du montant des capitaux de fin de carrière qui ont pu être versés précédemment ;

3° Dans le cas où le capital est directement versé au salarié, retenue à la source de toute contribution pouvant être prévue par la législation en vigueur.

Article 20

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 10 du 19 septembre 2006 art. 3 BO conventions collectives 2006-48 étendu par arrêté du 15 mars 2007 JORF 27 mars 2007.

Après avoir procédé au calcul des sommes dues comme indiqué à l'article 19, l'OAD informe l'employeur et le salarié du montant du capital de fin de carrière, ainsi que du montant de la somme restant à devoir au titre de l'indemnité légale.

Lorsque le capital de fin de carrière fait suite à un départ volontaire à la retraite ou à une rupture d'un commun accord du contrat de travail, la lettre adressée à l'entreprise et au salarié indique que l'employeur doit déterminer, sous sa responsabilité, le montant des cotisations sociales éventuellement dues sur la somme reçue, avant d'effectuer le reversement à l'intéressé. Dans le cas des mandataires sociaux, ce remboursement est subordonné à la présentation d'un extrait du procès-verbal relatif à la décision prise par l'organe délibérant de la société, d'attribuer une somme déterminée à titre de départ à la retraite.

L'indemnité légale de départ à la retraite n'est pas remboursable à l'employeur lorsque le salarié a moins de 8 ans d'ancienneté dans la profession au terme du préavis de départ. Ce remboursement, effectué sur présentation de la justification du paiement effectif de la somme considérée, est limité en tout état de cause au montant maximum fixé par l'article 1.24 c 2 ; la partie éventuellement excédentaire demeure à la charge de l'entreprise.

Sont remboursables les indemnités légales de départ à la retraite visées à l'article 1.24 b de la convention collective, à l'exclusion de toute indemnité de licenciement.

ANNEXE TARIFAIRE DE PRÉVOYANCE OBLIGATOIRE

COTISATIONS DE PREVOYANCE OBLIGATOIRE A PARTIR DU 1ER JANVIER 2005

En vigueur étendu

A. - COTISATIONS CALCULÉES EN % DU SALAIRE BRUT LIMITE À 4 FOIS LE PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

1. Ouvriers, employés, apprentis, jeunes sous contrat

de formation en alternance (art. 6 a du règlement général)

	salarié	employeur
a) Incapacité totale et temporaire de travail	0,22	-
b) Invalidité	-	0,56
c) Maladie de longue durée	-	0,37
d) Décès	-	0,49
e) Rente de conjoint survivant	0,03	0,06

2. Maîtrise (art. 6 b du règlement général)

	salarié	employeur
a) Incapacité totale et temporaire de travail	0,28	-
b) Invalidité	-	0,70
c) Maladie de longue durée	-	0,46
d) Décès	-	0,49
e) Rente de conjoint survivant	0,03	0,09

3. Cadres (art. 6 c du règlement général)

	salarié	employeur
a) Incapacité totale et temporaire de travail	0,13	-
b) Invalidité	-	0,38
c) Maladie de longue durée	-	0,26
d) Décès	-	0,34
e) Rente du conjoint survivant	0,01	0,03

B. - COTISATIONS CALCULÉES EN %

DU PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

(Ensemble du personnel hors apprentis et jeunes sous contrat de formation en alternance)

	salarié	employeur
Indemnités de fin de carrière	-	0,50

Prévoyance - Règlements Avenant n° 8 du 9 décembre 2004 à l'accord du 16 novembre 2000

La FNCRM ;
Le GNESA;
L'UNIDEC ;
La FNA ;
La CNPA ;
La FFC ;
Les professionnels du pneu,

FO ;
La CFTC ;

La CFDT ;
La CFE-CGC,

En vigueur étendu

Vu l'accord de prévoyance du 16 novembre 2000 et ses avenants successifs, en dernier lieu l'avenant n° 7 du 30 juin 2004 ;

Considérant la nécessité d'adapter le régime de prévoyance aux récentes évolutions législatives et conventionnelles, et l'opportunité d'y apporter certaines améliorations de fond et de forme,
conviennent d'adapter comme suit le règlement général de prévoyance (RGP) et le régime professionnel obligatoire de prévoyance (RPO) annexés à l'avenant n° 33 du 16 novembre 2000 :

I. - Modifications du RGP

Article 1

En vigueur étendu

Au 2e alinéa de l'article 7 a, après : "les mandataires sociaux" sont insérés les mots : "visés à l'article 4".

Article 2

En vigueur étendu

A la fin du 1er alinéa de l'article 7 b, les mots : "au 60e anniversaire" sont remplacés par :

(voir ce texte)

Article 3

En vigueur étendu

Au 2e alinéa de l'article 7 b, les mots : "avant le 60e anniversair " sont remplacés par : "avant le 65e anniversaire". Ce 2e alinéa est complété par la phrase suivante :

(voir ce texte)

Article 4

En vigueur étendu

Les points a et d de l'article 8 sont modifiés comme suit :

(voir ce texte)

II - Modifications du RPO

Article 5

En vigueur étendu

A la fin du 1er alinéa de l'article 2 a et de l'article 2 b sont ajoutés les mots :

(voir ce texte)

Article 6

En vigueur étendu

Au 2e alinéa de l'article 4, après "et au plus tard" sont ajoutés les mots : " jusqu'au 65e anniversaire ou".

Article 7

En vigueur étendu

A l'article 6, les mots : "jusqu'au 60e anniversaire du participant" sont remplacés par :

(voir ce texte)

Article 8

En vigueur étendu

Au 3e alinéa de l'article 9, les mots : "jusqu'au 60e anniversaire du participant" sont remplacés par :

(voir ce texte)

Article 9

En vigueur étendu

A l'article 12, les mots : "avant 60 ans" sont remplacés par :

(voir ce texte)

Article 10

En vigueur étendu

Au début de l'article 14 a, le mot : "régime" est remplacé par le mot : "règlement".

Article 11

En vigueur étendu

Au 1er tiret de l'article 17, les mots : "l'article 2.14 c" sont remplacés par : "l'article 1.24 c". Au 2e et au 3e tiret, la mention des articles 2.13 b, 4.11 b, 2.10 d et 4.08 e est complétée par les mots : "de la convention collective". Le texte du 4e tiret est ainsi modifié :

(voir ce texte)

Article 12

En vigueur étendu

Au 3e de l'article 18, les mentions : "2.14 c 2" et "2.14 c" sont remplacées par : "1.24 c 2 de la convention collective" et "1.24 c de la convention collective".

Article 13

En vigueur étendu

Au dernier alinéa de l'article 20, la mention : "2.14 b" est remplacée par : "1.24 b de la convention collective".

Article 14

En vigueur étendu

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais au dépôt légal du présent avenant, puis aux démarches tendant à son extension.

Fait à Suresnes, le 9 décembre 2004.

Prévoyance - Règlements RGP et RPO Avenant n° 9 du 13 septembre 2005 à l'accord du 16 novembre 2000

CNPA ;
SNCTA ;
GNESA ;
Les professionnels du pneu ;
FNA ;
FFC ;
UNIDEC ;
FNCRM.

Métallurgie CFE-CGC ;
FGMM CFDT ;
CFTC ;
FO.

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,

Vu l'accord de prévoyance du 16 novembre 2000 et ses avenants successifs, en dernier lieu l'avenant n° 8 du 9 décembre 2004 ;

Vu l'avenant n° 45 à la convention collective nationale, conclu parallèlement au présent avenant ;

Considérant la nécessité d'assurer la pérennité du régime professionnel de prévoyance, notamment en fixant un objectif relatif au niveau de marge de solvabilité

que doit atteindre et conserver l'organisme assureur désigné visé à l'article 1er-26 b de la convention collective,

conviennent d'adapter comme suit le règlement général de prévoyance (RGP) et le régime de professionnel obligatoire de prévoyance (RPO) annexés à l'avenant n° 33 du 16 novembre 2000.

I. - Modifications du règlement général de prévoyance (RGP).

Article 1
En vigueur étendu

A la fin du 1er alinéa de l'article 7 b relatif au maintien des droits, les mots : " et au plus tard au 65e anniversaire " sont supprimés. Au début du 2e alinéa du même article, les mots : " avant le 65e anniversaire " sont supprimés.

Article 2
En vigueur étendu

A l'article 7 b relatif au maintien des droits, est ajouté un nouvel alinéa ainsi rédigé :

(voir cet article)

II - Modifications du règlement du régime professionnel obligatoire de prévoyance (RPO).

Article 3
En vigueur étendu

Au 2e alinéa de l'article 4, les mots : " jusqu'au 65e anniversaire ou " sont supprimés.

Article 4
En vigueur étendu

Au 2e alinéa de l'article 6, les mots : " jusqu'au 65e anniversaire du participant ou " sont supprimés.

Article 5
En vigueur étendu

Au 3e alinéa de l'article 9, les mots : " jusqu'au 65e anniversaire de l'intéressé ou " sont supprimés.

Article 6
En vigueur étendu

Au premier alinéa de l'article 11, après les mots : " encore à charge, " sont insérés les mots : " dès lors que l'ayant droit décédé

Article 7
En vigueur étendu

A l'article 12, les mots : " avant 65 ans ou à la date d'attribution, par la sécurité sociale, d'une pension de vieillesse si elle est antérieure " sont supprimés.

Article 8
En vigueur étendu

L'article 17 relatif au capital de fin de carrière est complété par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Article 9
En vigueur étendu

Le texte de l'article 18-2° est ainsi modifié :

(voir cet article)

Article 10
En vigueur étendu

Au 1er tiret de l'article 18-3°, les mots : " de la limite de 100 % du plafond annuel de la sécurité sociale " sont remplacés par les mots : " de la limite fixée par l'article 1.24 c 2 ".

Article 11

En vigueur étendu

Au 1er alinéa de l'article 20, les mots : " à 100 % du plafond de la sécurité sociale " sont remplacés par les mots : " au montant maximum fixé par l'article 1.24 c 2 ".

III - Tarification du régime professionnel obligatoire de prévoyance (RPO).

Article 12
En vigueur étendu

Le taux des cotisations applicables à partir de janvier 2006 figure sur l'annexe tarifaire du RPO jointe au présent avenant. Les organisations soussignées conviennent de prendre, à l'avenir, les mesures nécessaires pour tendre à une répartition globale suivante des cotisations du RPO (hors couverture des capitaux de fin de carrière) :

- pour les ouvriers et employés, 25 % à la charge du salarié et 75 % à la charge de l'entreprise ;

- pour les agents de maîtrise, 27 % à la charge du salarié et 73 % à la charge de l'entreprise ;

- pour les cadres, 30 % à la charge du salarié et 70 % à la charge de l'entreprise.

IV - Application du présent avenant.

Article 13
En vigueur étendu

La revalorisation annuelle de l'assiette de calcul du capital de fin de carrière interviendra pour la première fois au 1er jour du mois suivant celui au cours duquel l'arrêté d'extension du présent avenant aura été publié au
Journal officiel, et cela par dérogation à la date du 1er janvier visée à l'article 8. L'indice de revalorisation pris en compte à cette occasion sera celui de novembre 2005 par rapport à celui de novembre 2004.

Article 14
En vigueur étendu

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui sera déposé conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail. Il est expressément demandé de faire figurer le présent avenant n° 9 ainsi que l'avenant n° 45 relatif à la sauvegarde du régime professionnel de protection sociale, dont la signature et l'application sont conjointes, dans le même arrêté d'extension.

Fait à Suresnes, le 13 septembre 2005.

Cotisations de prévoyance obligatoire à partir du 1er janvier 2006

Article 20
En vigueur étendu

A. - Cotisations calculées en pourcentage du salaire brut
limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale
1. Ouvriers, employés, apprentis, jeunes sous contrat
de formation en alternance (art. 6 a du règlement général)

a) Incapacité totale et temporaire de travail
SALARIÉ : 0,23 %
EMPLOYEUR : -

b) Invalidité
SALARIÉ : 0,12 %
EMPLOYEUR : 0,65 %

c) Maladie de longue durée
SALARIÉ : 0,06 %
EMPLOYEUR : 0,32 %

d) Décès
SALARIÉ : 0,08 %
EMPLOYEUR : 0,43 %

e) Rente de conjoint survivant
SALARIÉ : 0,02 %
EMPLOYEUR : 0,14 %

2. Maîtrise (art. 6 b du règlement général)

a) Incapacité totale et temporaire de
travail

SALARIÉ : 0,27 %
EMPLOYEUR : -

b) Invalidité
SALARIÉ : 0,16 %
EMPLOYEUR : 0,72 %

c) Maladie de longue durée
SALARIÉ : 0,09 %
EMPLOYEUR : 0,43 %

d) Décès
SALARIÉ : 0,10 %
EMPLOYEUR : 0,48 %

e) Rente éducation
SALARIÉ : 0,04 %
EMPLOYEUR : 0,16 %

3. Cadres (art. 6 c du règlement général)

a) Incapacité totale et temporaire de travail
SALARIÉ : 0,12 %
EMPLOYEUR : -

b) Invalidité
SALARIÉ : 0,13 %
EMPLOYEUR : 0,43 %

c) Maladie de longue durée SALARIÉ : 0,08 % EMPLOYEUR : 0,24 % d) Décès SALARIÉ : 0,10 %
EMPLOYEUR : 0,33 %

e) Rente éducation
SALARIÉ : 0,03 %
EMPLOYEUR : 0,09 %

B. - Cotisations calculées en pourcentage du plafond de la sécurité sociale
(ensemble du personnel hors apprentis et jeunes
sous contrat de formation en alternance)

Indemnités de fin de carrière
SALARIÉ : -
EMPLOYEUR : 0,90 %

Prévoyance Avenant n° 11 du 25 septembre 2008

L'UNIDEC ;

La FFC ;

Les Professionnels du pneu ;

La FNCRM ;

Le GNESA ;

Le SNCTA ;

La FNAA ;

Le CNPA,

La FGMM-CFDT ;

La CGT-FO ;

Le CSNVA ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

En vigueur étendu

Vu l'article 1. 26 de la convention collective nationale,
Vu l'accord de prévoyance du 16 novembre 2000 et ses avenants successifs, en dernier lieu l'avenant n° 10 du 19 septembre 2006 ;
Considérant la nécessité d'améliorer la lisibilité de certaines dispositions des règlements de prévoyance tout en tenant compte des évolutions législatives intervenues,
il a été convenu d'adapter comme suit le règlement général de prévoyance (RGP) et le régime professionnel obligatoire de prévoyance (RPO) :

Article 1
En vigueur étendu

A l'article 3 du RGP, les mots « l'article L. 132-8 dernier alinéa du code du travail » sont remplacés par les mots « l'article L. 2261-14 du code du travail ».

Article 2
En vigueur étendu

Le texte du deuxième alinéa de l'article 5 a du RGP est modifié comme suit :
« Pour les salariés à temps partiel, les cotisations assises sur le plafond de la sécurité sociale sont calculées sur le nombre de mois reconstitués en fonction du pourcentage d'activité, ce dernier étant égal au rapport entre l'horaire contractuel et la durée légale du travail. »

Article 3
En vigueur étendu
Un 3e alinéa et un 4e alinéa rédigés comme suit sont ajoutés à l'article 7 adu RGP :
« Pour la mise en oeuvre des garanties en cas d'invalidité, d'accident dutravail ou de maladie professionnelle, la justification de la prise en charge du participant par la sécurité sociale est suffisante, sous réserve du contrôle prévu par l'article 9.
Pour la mise en oeuvre des garanties en cas d'accident, y compris lorsqu'il a entraîné le décès, est considérée comme accident toute atteinte corporelle non intentionnelle de la part du participant affilié ou de l'ayant droit, provenant de l'action soudaine et fortuite d'une cause traumatisante. »

Article 4
En vigueur étendu
Le dernier alinéa de l'article 7 b du RGP est supprimé.

Article 5
En vigueur étendu
L'article 7 c du RGP est intitulé « Interruption des droits ». Avant le texte qui le constitue sont insérés les 4 alinéas nouveaux suivants :
« Le versement des indemnités journalières et pensions complémentaires est interrompu en cas de suspension du versement des indemnités ou pensions de la sécurité sociale pour quelque motif que ce soit. Il est repris sur justification d'une poursuite ou d'une reprise de l'indemnisation par la sécurité sociale, le montant des prestations complémentaires tenant compte de l'éventuelle modification ou révision de la prestation servie par la sécurité sociale.
Le versement des indemnités journalières et pensions complémentaires est également interrompu au jour du contrôle effectué par l'OAD conformément à l'article 9, lorsqu'il résulte de ce contrôle que l'état du participant ne justifie pas une interruption de travail ou, selon le cas, qu'il n'est pas en état d'invalidité.
Le versement des pensions complémentaires d'invalidité 2e ou 3e catégorie est interrompu en cas de reprise d'activité rémunérée.
Le versement des rentes de conjoint survivant est interrompu si le bénéficiaire se marie, s'il conclut un pacte civil de solidarité, ou après 2 années de concubinage notoire et permanent postérieur au décès. »

Article 6
En vigueur étendu

Le dernier alinéa de l'article 8 du RGP est supprimé, et les 2 premiers alinéas du même article sont modifiés comme suit :
« Le bénéficiaire des garanties est le participant ou, en cas de décès, la ou les personnes choisies librement par le participant pour percevoir les prestations prévues en cas de décès.
Ces personnes sont désignées par lettre recommandée adressée par le participant à l'OAD.A défaut de désignation, les prestations en cas de décès seront versées dans l'ordre suivant : ».

Article 7
En vigueur étendu

Les 1er et 2e alinéas de l'article 9 du RGP sont supprimés.

Article 8
En vigueur étendu
Au premier alinéa des articles 2 a et 2 b du régime professionnel obligatoire (RPO), les mots « son 65e anniversaire ni » sont supprimés.

Article 9
En vigueur étendu

Au 2e alinéa de l'article 5 du RPO,les mots « 10 jours de travail effectif » sont remplacés par les mots « 14 jours calendaires ».

Article 10
En vigueur étendu

Au dernier alinéa de l'article 6 du RPO,les mots «, sous réserve des dispositions de l'article 9 du règlement général, » sont supprimés.

Article 11
En vigueur étendu

Le texte de l'article 7 du RPO est modifié comme suit :
« Lorsque le participant est classé en invalidité 2e catégorie par la sécurité sociale, une pension mensuelle d'un montant égal à 30 fois celui de l'indemnité journalière visée à l'article 4 est versée en complément de celle de la sécurité sociale. Elle est servie jusqu'à la date d'attribution d'une pension de vieillesse par la sécurité sociale. »

Article 12
En vigueur étendu

Le texte du 3e alinéa de l'article 9 du RPO est modifié comme suit :
« Cette rente complémentaire est servie jusqu'à la date d'attribution d'une pension de vieillesse par la sécurité sociale. »

Article 13
En vigueur étendu

Le texte du 3e alinéa de l'article 10 du RPO, relatif aux minorations du capital décès selon l'âge, est supprimé.

Article 14
En vigueur étendu

Le 3e alinéa de l'article 10 du RPO, relatif aux minorations du capital décès, est supprimé.

Article 15
En vigueur étendu

Le texte du dernier alinéa de l'article 10 du RPO est modifié comme suit :
« Pour les salariés à temps partiel, le montant du capital décès est calculé proportionnellement au pourcentage d'activité, ce dernier étant égal au rapport entre l'horaire contractuel et la durée légale du travail pendant les 12 mois civils qui ont précédé le décès. »

Article 16
En vigueur étendu

Au 1er alinéa de l'article 13 du RPO, les mots « avant 65 ans » sont supprimés.

Article 17
En vigueur étendu
Le présent avenant s'appliquera à compter du lendemain du jour de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 18
En vigueur étendu

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

Prévoyance Avenant n° 7 du 30 juin 2004 à l'accord du 16 novembre 2000

CNPA ;
UNIDEC
FNCAM ;
FFC ;
Les professionnels du pneu ;
GNESA ;
FNA ;
SNCTA.

FGMM-CFDT ;
Métallurgie CFE-CGC ;
FO ;
CFTC.

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,

Vu l'accord de prévoyance du 16 novembre 2000 et ses avenants successifs, notamment l'avenant étendu n° 6 du 26 juin 2003 ;

Vu les résultats financiers de l'IPSA, organisme assureur légal désigné, ainsi que les perspectives et évolutions prévisibles du régime professionnel de prévoyance obligatoire,
conviennent de ce qui suit :

Article 1

En vigueur étendu

L'annexe tarifaire du régime obligatoire de prévoyance (RPO) est modifiée, selon le tableau ci-après.

(Voir annexe).

Article 2

En vigueur étendu

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais au dépôt légal du présent avenant, puis aux démarches tendant à son extension, en vue de son application au 1er janvier 2005.

Fait à Suresnes, le 30 juin 2004.

Prévoyance Avenant n° 6 du 26 juin 2003 à l'avenant du 16 novembre 2000

FFC ;
FNCRM ;
Les professionnels du pneu ;
UNIDEC ;
FNA ;
GNESA ;
CNPA.

FO ;
CFE-CGC ;
CFDT.

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,

Vu l'accord de prévoyance du 16 novembre 2000 et ses avenants successifs, notamment les avenants étendus n° 4 du 17 avril 2002 et n° 5 du 27 juin 2002 ;

Vu les résultats financiers de l'IPSA, organisme assureur désigné, ainsi que les perspectives et évolutions prévisibles du régime professionnel de prévoyance obligatoire ;

Vu la création d'une institution de prévoyance dénommés "Iéna-Prévoyance", dont la vocation est notamment de recueillir l'adhésion des entreprises qui, ayant auparavant adhéré à l'IPSA, se trouvent hors du champ d'application professionnel de la convention collective des services de l'automobile,

conviennent d'adapter comme suit le règlement général de prévoyance (RGP) et le régime professionnel obligatoire de prévoyance (RPO) annexés à l'avenant n° 33 du 16 novembre 2000.

Article 1
En vigueur étendu

Le deuxième alinéa de l'article 2 du RGP est abrogé.

Article 2
En vigueur étendu

Le deuxième alinéa de l'article 5 b du RGP est abrogé.

Article 3
En vigueur étendu

Le texte des 2 alinéas de l'article 11 du RGP est remplacé par l'alinéa unique suivant :

(voir cet article)

Article 4
En vigueur étendu

La dernière phrase du deuxième alinéa de l'article 2 a) du RPO est modifiée comme suit :

(voir cet article)

Article 5
En vigueur étendu

Le texte des 2 derniers alinéas de l'article 4 du RPO est remplacé par l'alinéa unique suivant :

(voir cet article)

Article 6
En vigueur étendu

L'article 10 du RPO est complété par un alinéa ainsi rédigé :

(voir cet article)

Article 7
En vigueur étendu
A l'article 14 a du RPO, la référence à l'article 10 b du règlement général est substituée à la référence à l'article 11 dudit règlement.

Article 8
En vigueur étendu

L'annexe tarifaire du RPO est ainsi modifiée :

(voir cet article)

Article 9
En vigueur étendu
Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais au dépôt légal du présent avenant, puis aux démarches tendant à son extension, en vue de son application au 1er janvier 2004.

Fait à Suresnes, le 26 juin 2003.

Protection sociale complémentaire - Redéploiement Avenant n° 33 du 16 novembre 2000

GNESA ;

FNA ;

CNPA ;

FNCRM.

CFE-CGC ;

CSNVA ;

FO ;

CFTC ;

CFDT.

En vigueur étendu

Ayant pris en considération la nécessité de transformer et d'élargir le système de péréquation des charges instituées jusqu'alors entre les organisations professionnelles pour mutualiser le versement des capitaux de fin de carrière ;

Considérant qu'une telle opération entraînerait nécessairement une modification importante de la nature juridique et des modalités de versement des indemnités de départ à la retraite ;

Les organisations soussignées ont élargi la négociation à une réflexion globale sur l'évolution des compléments de fin de carrière, qui a permis de trouver un accord redéfinissant le régime conventionnel institué par l'article 2.14 de la convention collective, au terme d'une période transitoire fixée à 3 années.

Il est apparu opportun d'insérer ces dispositions nouvelles dans un ensemble lui-même plus large, tenant compte des préoccupations affirmées par les partenaires sociaux dès 1998 quant à l'avenir du groupe IRP auto : il était en effet indispensable, au terme de la période quinquennale pendant laquelle l'IPSA avait été désignée pour gérer les régimes de prévoyance professionnels, d'une part, de réexaminer le rôle spécifique tenu par nos institutions professionnelles de retraite et de prévoyance au sein de l'interprofession, et, d'autre part, de clarifier et d'améliorer les règles anciennes en matière de protection sociale complémentaire.

Les organisations soussignées ont enfin considéré que la perspective d'un renforcement des garanties conventionnelles et d'une clarification du rôle respectif des institutions paritaires et de la commission paritaire nationale supposait parallèlement la mise en oeuvre des moyens nécessaires pour assurer dans la transparence la collecte et la synthèse des données concernant la branche professionnelle, le fonctionnement des négociations paritaires et la qualité des informations dont doivent disposer les entreprises et les salariés des services de l'automobile.

Les organisations soussignées sont convenues, en conséquence, de traiter globalement 3 objectifs dans un même avenant relatif au redéploiement de la protection sociale complémentaire, auquel sont annexés 4 accords paritaires nationaux spécifiques pour sa mise en oeuvre.

Chapitre IV : Adaptation des autres dispositions conventionnelles relatives à la protection sociale et au dialogue paritaire

Article 19

En vigueur étendu

Sous réserve de l'article 20, le présent avenant entrera en vigueur le 1er jour du trimestre civil suivant son extension, qui sera demandée conformément à l'article L. 133-8 du code du travail.

Article 20

En vigueur étendu

Certaines conditions particulières ou transitoires d'application du présent avenant, concernant notamment l'article 2.14 de la convention collective, sont fixées par un accord paritaire national conclu parallèlement au présent avenant et entrant en vigueur simultanément.

Article 21

En vigueur étendu

Les organisations soussignées conviennent d'inscrire à l'ordre du jour des prochaines réunions de la commission paritaire nationale les questions suivantes :

- examen des dispositifs existants ou à créer éventuellement pour développer la politique de la branche en matière de protection supplémentaire et de prise en charge des frais de santé ;

- adaptation des statuts de l'IPSA conformément au décret du 3 avril 1999 et à l'arrêté du 4 avril 2000, et examen des statuts du GREPAC en vue d'assurer la meilleure coordination des institutions qui mettent en oeuvre la politique de protection sociale dans la branche des services de l'automobile ;

- examen de la loi sur l'épargne salariale, dès qu'elle aura été promulguée, en vue d'adapter ses dispositions à la branche dans le prolongement des évolutions décidées dans le cadre du présent accord.

FNA ;
UNIDEC ;
Professionnels du pneu ;
FNCRM ;
FFC ;
CNPA ;
GNESA.

FGMM-CFDT ;
Métallurgie CFE-CGC ;
CSNUA ;
CFTC ;
FO ;
CGT.

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,

Vu l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;

Vu l'article 1.26 b de la convention collective confiant la gestion du régime de prévoyance à un organisme assureur désigné (OAD), et instituant un réexamen par la commission paritaire nationale, tous les 5 ans, des modalités d'organisation de la mutualisation des risques dont la couverture est obligatoire ;

Vu l'article 1.26 d de la convention collective, qui impose notamment à l'OAD certaines obligations en matière d'information des entreprises et des salariés ;

Vu le précédent accord paritaire national relatif à la prévoyance complémentaire, du 16 novembre 2000, qui a conféré la qualité d'OAD à l'institution de prévoyance des salariés de l'automobile (IPSA) ;

Vu en particulier le chapitre II, de cet accord, relatif aux obligations qui pèsent sur les entreprises non adhérentes à l'IPSA ;

Vu en particulier le chapitre III de cet accord, relatif au suivi administratif et financier du régime de prévoyance et au contrôle paritaire de l'institution désignée ;

Vu la délibération paritaire n° 3-01 du 19 avril 2001, relative aux conditions et aux modalités de l'adhésion obligatoire des entreprises à l'IPSA ;

Vu les délibérations paritaires n° 8-05 du 13 septembre 2005 et n° 9-05 du 25 octobre 2005, qui ont donné mission à un expert indépendant d'établir un rapport permettant d'éclairer les partenaires sociaux à l'occasion de l'examen quinquennal visé ci-dessus ;

Vu le rapport présenté par M. Hervé Guenard, expert désigné,

conviennent de ce qui suit :

Article 1

En vigueur étendu

L'IPSA est désignée en qualité d'OAD pour une nouvelle période de 5 ans.

Article 2

En vigueur étendu

Les organisations soussignées conviennent de prendre, avant le 1er avril 2006, 5e anniversaire de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 33 du 16 novembre 2000, toutes les dispositions nécessaires pour :

- valider un tableau de bord sur lequel seront ensuite reportés les résultats de 2005 ;

- vérifier l'existence d'un plan devant conduire à une meilleure satisfaction de la clientèle et la mise en oeuvre des premières procédures d'amélioration ;

- définir les mesures propres à assurer une meilleure répartition des attributions et des responsabilités respectives des instances chargées de l'administration du régime de prévoyance, d'une part, et de celles chargées du contrôle paritaire de la gestion du régime, d'autre part ;

- définir les outils et moyens à mettre à la disposition de la commission paritaire de l'IPSA et de la commission paritaire nationale pour leur permettre d'assurer leurs missions.

- faire l'état des lieux de l'application de l'article 1.26 c "Obligations des entreprises " et de l'article 1.26 d "Information des entreprises et des salariés".

Article 3

En vigueur étendu

Il sera procédé aux démarches nécessaires en vue du dépôt légal, puis de l'extension du présent accord. Il sera fait de même, en tant que de besoin pour assurer leur opposabilité, des mesures qui seront prises en application de l'article 2.

Fait à Suresnes, le 14 décembre 2005.

Prestations "maladie de longue durée "et "invalidité" Délibération paritaire z du 16 novembre 2000

FNA ;

Les professionnels du pneu ;

CNCPA ;

FNCRM ;

GNESA ;

FFC.

CFE-CGC ;

CSNVA ;

FO ;

CFTC ;

CFDT.

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,

Vu le souhait formulé par le conseil d'administration de l'IPSA d'harmoniser les prestations "maladie de longue durée" et "invalidité" servies aux cadres et aux non-cadres ;

Considérant que la proposition émise à cet effet de fixer l'indemnité totale (Sécurité sociale + IPSA) à 75 % du salaire brut, nécessite d'être réexaminée pour apprécier son incidence sur la situation des intéressés,

conviennent ce qui suit :

Article 1

En vigueur étendu

Il est demandé à l'IPSA d'adresser une ou plusieurs propositions alternatives précises en vue d'harmoniser lesdites prestations pour toutes les catégories de personnel, assorties d'exemples et d'une évaluation de leur impact financier.

Article 2

En vigueur étendu

Il est demandé à l'IPSA de respecter strictement les dispositions actuelles du règlement de prévoyance obligatoire, dans l'attente de tout accord paritaire qui viendrait à être conclu après examen des propositions visées à l'article 1er.

Fait à Suresnes, le 16 novembre 2000.

Suivent les signatures des organisations ci-après :
Organisations patronales :

FNA ;

Professionnels du pneu ;

CNPA ;

FNCRM ;

GNE SA ;

FFC.
Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

CSNVA ;

FO ;

CFTC ;

CFDT.

Garanties supplémentaires de prévoyance Avenant n° 36 du 26 juin 2003

FFC ;
FNCRM ;
Les professionnels du pneu ;
UNIDEC ;
FNA ;
GNESA ;
CNPA.

FO ;
CFE-CGC ;
CFDT.

En vigueur non étendu

Les organisations soussignées,

Vu l'article 1.26 bis de la convention collective relatif aux régimes supplémentaires de prévoyance, modifié en dernier lieu par avenant n° 23 bis du 15 novembre 1995 ;

Vu les délibérations paritaires du 14 décembre 2000 et du 20 février 2001 ayant fixé le cadre dans lequel l'IPSA peut offrir aux entreprises des prestations supplémentaires dans les domaines du "décès", de la "mensualisation" et de la "maladie de longue durée-invalidité" ;

Considérant qu'il incombe aux partenaires sociaux, dès lors qu'il s'agit d'inciter les entreprises à adopter des garanties supplémentaires complétant celles du régime obligatoire, de fixer le cadre général dans lequel ces garanties peuvent être choisies, tout en assortissant les dispositions conventionnelles de recommandations aux entreprises et aux salariés appelés à débattre de toute proposition qui leur serait faite ;

Considérant qu'il apparaît légitime, à cet égard, de préconiser la souscription de ces garanties auprès de l'organisme assureur désigné, qui doit être assuré de pouvoir diffuser ses produits supplémentaires au sein de la branche sous la responsabilité de ses instances de gestion et de contrôle,

conviennent de ce qui suit :

Article 1

En vigueur non étendu

L'article 1.26 bis de la convention collective est désormais dénommé "garanties supplémentaires de prévoyance".

Article 2

En vigueur non étendu

Au premier alinéa de cet article, les mots : "l'affiliation des salariés au régime professionnel supplémentaire (RPS) de l'IPSA" sont remplacés par les mots :

(voir l'article 1.26 bis)

Article 3

En vigueur non étendu

Au 2e alinéa du même article, les mots : "de tels régimes" sont remplacés par les mots : "de telles garanties".

Article 4

En vigueur non étendu

Il est ajouté à l'article 1.26 bis le 5e alinéa nouveau ainsi rédigé :

Article 5

En vigueur non étendu

La délibération paritaire du 14 décembre 2000 bis ainsi que la délibération paritaire n° 2-01 du 20 février 2001, relatives à l'application de l'article 1.26 bis et qui réglementaient les prestations facultatives dans le cadre de régimes supplémentaires exclusivement applicables aux entreprises adhérentes de l'IPSA, sont abrogées.

Cette abrogation n'affecte en rien les contrats de prévoyance supplémentaire conclus auparavant par l'IPSA ; ces contrats continuent d'être régis par leurs propres dispositions ainsi que par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant prendra effet à la date de son dépôt, qui sera effectué dans les meilleurs délais. Un exemplaire original ainsi qu'une copie de l'attestation de dépôt seront remis à l'IPSA, pour application.

Fait à Suresnes, le 26 juin 2003.

Epargne salariale et création de "Inter-Auto-Plan" Accord du 27 juin 2002

Les professionnels du pneu ;

FNA ;

FFC ;

GNESA ;

FNCRM ;

CNPA,

CFTC ;

FO ;

CFE-CGC métallurgie,

La fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT, 49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, par lettre du 29 juin 2007 (BO n°2008-51)

En vigueur étendu

Vu la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 relative à l'épargne salariale ;

Vu l'article L. 133-5 du code du travail modifié par ladite loi ;

Vu la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail ;

Vu l'article L. 2261-22 du code du travail.

Considérant l'intérêt qui s'attache à la création d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) associé à un plan partenarial d'épargne salariale volontaire interentreprises (PPESVI) en vue de faciliter l'accès des salariés des petites entreprises à l'épargne salariale dans les conditions fixées par la loi du 19 février 2001 et les textes réglementaires pris pour son application ;

Considérant leur souhait de promouvoir et de développer les instruments juridiques et financiers pouvant permettre au personnel des sociétés concernées de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières et de bénéficier, ce faisant, des avantages sociaux et fiscaux dont est assortie cette forme d'épargne collective, en application du titre IV du livre IV du code du travail ;

Considérant également que, pour faciliter la promotion et le développement de ces instruments, il est utile de s'appuyer sur les structures et les moyens existants du groupe IRP Auto sur le plan local, en particulier pour une large information des salariés sur l'existence et la nature de ce dispositif de branche,

il a été convenu ce qui suit :

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un dispositif d'épargne salariale propre à la branche professionnelle des services de l'automobile, conforme au titre IV du livre IV du code du travail et plus particulièrement aux articles L. 443-1-1 et L. 443-1-2 dudit code. Ce dispositif, qui prend le nom d'Inter-Auto-Plan, est destiné à collecter et orienter l'épargne salariale dans les cadres juridiques du plan d'épargne interentreprises (PEI) et du plan partenarial d'épargne salariale volontaire interentreprises (PPESVI).

Le règlement d'Inter-Auto-Plan, ci-après dénommé IAP, est annexé au présent accord. Ce règlement prévoit notamment les conditions dans lesquelles les entreprises peuvent adhérer à IAP, ainsi que les modalités de constitution et de liquidation des droits des épargnants.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique exclusivement aux entreprises qui relèvent du champ d'application professionnel et territorial défini par l'article 1.01 de la convention collective nationale des services de l'automobile.

Le règlement visé à l'article 1er fixe les normes applicables lorsqu'une entreprise adhérente d'IAP vient à sortir du champ professionnel ou territorial du présent accord.

Organismes désignés

Article 3

En vigueur étendu

L'organisme chargé de la tenue de compte-conservation des parts et de la tenue du registre du dispositif IAP est REGARDBTP, société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 3 800 000 €, dont le siège social est à Paris 6e, 7, rue du Regard.

L'organisme responsable de la gestion des FCPE visés à l'article 6 du règlement d'IAP est ProBTP-Finances, société anonyme de gestion de portefeuille au capital de 1 600 000 000 €, agréée par l'autorité des marchés financiers (n° GP 97-83), dont le siège social est à Paris 6e, 7, rue du Regard.

Les organismes antérieurement désignés conservent dans leur portefeuille les entreprises qui auront adhéré à IAP avant la date d'entrée en vigueur du présent avenant, tant que l'un ou l'autre des cocontractants n'ont pas résilié leur engagement dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Durée

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dans le cas où le présent accord serait dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, il continuerait de produire ses effets dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail, et une nouvelle négociation s'engagerait dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation. Si cette négociation n'aboutit pas, la liquidation définitive d'IAP ne pourra intervenir en tout état de cause qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité prévus par le règlement d'IAP, pour chacun des participants inscrits au registre d'IAP à la date de cette dénonciation. L'épargne constituée continuera d'être gérée dans les conditions prévues par ce règlement, pour l'ensemble des participants ayant un compte ouvert à la date d'expiration du délai légal visé à l'article L. 132-8 du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions législatives en vigueur. La remise en cause de la désignation des organismes visés à l'article 3, quels qu'en soient l'auteur, le motif et la portée, n'entraîne pas par elle-même dénonciation du présent accord au sens de l'article L. 132-8 du code du travail. En cas d'impossibilité, dûment constatée par les organisations soussignées, de poursuivre les relations avec les organismes visés à l'article 3, une négociation de révision du présent accord sera aussitôt entamée en commission paritaire nationale des services de l'automobile (CPNSA).

Publicité

Article 5

En vigueur étendu

Toute personne intéressée peut se procurer le texte du présent accord auprès d'ADESSA ou de l'une des organisations soussignées.

Les entreprises adhérant à IAP sont tenues d'en informer l'administration compétente.

A l'occasion de la négociation de tout plan d'épargne d'entreprise ou de groupe, ainsi que de tout accord d'intéressement, l'employeur est tenu de remettre aux

négociateurs le texte du présent accord, de ses annexes et de tous avenants ultérieurs. Ces mêmes textes seront portés à la connaissance du personnel lorsque l'adhésion à IAP fait office d'accord de participation dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Application de l'accord

Article 6

En vigueur étendu

La situation générale d'IAP pourra, indépendamment de toute éventuelle négociation, et sur simple demande écrite d'une organisation qui en est membre, faire l'objet d'une inscription à l'ordre du jour de la CPNSA.

Les organisations membres de la CPNSA seront rendues destinataires du rapport annuel et du procès-verbal des réunions du conseil de surveillance visés par le règlement d'IAP ci-annexé, ainsi que de toute information relative aux notices des FCPE et à l'agrément par l'Autorité des marchés financiers des règlements des FCPE composant le portefeuille d'IAP. Ces organisations considèrent que la qualité des informations recueillies à cet égard est un élément déterminant de la désignation visée à l'article 3.

L'extension ministérielle du présent accord et du règlement d'IAP conclu pour son application, ainsi que de tous avenants ultérieurs, sera sollicitée pour permettre à tous les salariés de la branche d'accéder au dispositif de branche dans des conditions identiques.

ANNEXE I : REGLEMENT D'INTER-AUTO-PLAN

Objet

Article 1

En vigueur étendu

Le présent règlement a pour objet de définir les conditions dans lesquelles les personnes visées à l'article 3 peuvent constituer leur épargne salariale et d'organiser la gestion des sommes collectées à cet effet, dans le cadre défini par la loi et l'article 1.25 bis de la convention collective nationale des services de l'automobile.

Il ne peut être modifié que par accord collectif négocié au sein de la commission paritaire nationale visée à l'article 1.04 bis de ladite convention collective. Toute demande écrite et motivée de modification, émanant d'une organisation signataire ou adhérente à l'accord paritaire national auquel le présent règlement est annexé, sera inscrite de plein droit à l'ordre du jour de la commission paritaire nationale.

Information du personnel

Article 2

En vigueur étendu

Conformément à l'article 1.25 bis de la convention collective, le présent règlement, ainsi que ses annexes, est adressé gratuitement par l'ADESSA à tout salarié qui en fait la demande, sur simple justification de son appartenance à une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective susvisée.

L'entreprise informe son personnel du présent règlement accompagné de la notice simplifiée des FCPE par voie d'affichage dans l'entreprise ou par notification individuelle, au plus tard lors de l'adhésion de l'entreprise à IAP et au moment de la signature de tout accord de participation et / ou d'intéressement. Il en est de même lorsque l'employeur de moins de 50 salariés met en place la participation en adhérant à IAP, conformément à l'annexe Réserve spéciale de participation ; dans ce cas, l'employeur en informera également le teneur de compte conservateur de parts. Toute modification du présent règlement sera immédiatement communiquée par l'entreprise à l'ensemble de son personnel par voie d'affichage ou par notification individuelle.

Lors de la conclusion de son contrat de travail, le salarié reçoit un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale proposé par l'entreprise qui l'emploie.

Le rapport annuel de gestion visé à l'article 7 sera adressé à tout participant qui en fait la demande à la société de gestion.

Participants

Article 3

En vigueur non étendu

Tous les salariés relevant de la convention collective nationale des services de l'automobile ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise peuvent ouvrir un compte à IAP, soit en participant au PEI, soit en participant au PERCO-I, soit en participant conjointement ou successivement à ces deux formes d'épargne visées par l'article 1.25 bis de ladite convention, dans les conditions autorisées par le présent règlement. En tout état de cause, chacun doit pouvoir exercer son libre choix entre les diverses formules de placement offertes.

Lorsque l'effectif habituel de l'entreprise comprend au moins 1 et au plus 250 salariés en sus du dirigeant, le chef d'entreprise, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, le président, les directeurs généraux, les gérants et les membres du directoire peuvent participer à IAP dès lors qu'ils comptent au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Lorsque l'effectif habituel de l'entreprise comprend plus de 250 salariés en sus du dirigeant, ce dernier peut participer à IAP s'il est titulaire d'un contrat de travail écrit, cotise à Pôle emploi, exerce une fonction qui le place en état de subordination à l'égard de l'entreprise, reçoit à ce titre une rémunération spécifique et s'il compte au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au PEI et/ou au

PERCO-I, à condition d'avoir effectué au moins 1 versement avant leur départ et sans toutefois bénéficier de l'abondement.

Les anciens salariés peuvent continuer à effectuer des versements sur le PERCO-I s'ils n'ont pas accès à un plan d'épargne pour la retraite collectif dans la nouvelle entreprise où ils sont employés, à condition d'avoir effectué au moins 1 versement avant leur départ et sans toutefois bénéficier de l'abondement.

Lorsque l'entreprise a formalisé son adhésion à IAP par l'envoi d'un bulletin de souscription à la société de gestion, chaque demande individuelle de participation est établie sur un formulaire mis à la disposition du personnel par l'entreprise. Lorsqu'elle est sollicitée par un salarié à titre individuel, la demande de participation est directement adressée au teneur de compte conservateur de parts.

Un formulaire spécifique est établi et renseigné pour la participation au PEI, d'une part, et pour la participation au PERCO-I, d'autre part. Le demandeur indique la nature des sommes qu'il souhaite épargner ainsi que l'affectation de ces sommes au sein des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) visés à l'article 6.

Alimentation Inter-Auto-Plan

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Nature des versements

Le compte ouvert par chaque participant soit au titre du PEI, soit au titre du PERCO-I, peut être alimenté par les versements suivants :

1° Versements volontaires du participant ;

2° Versements effectués par l'entreprise, à la demande du salarié.

Le salarié qui souhaite alimenter son compte par des primes d'intéressement doit faire connaître à l'employeur, au plus tard 15 jours après réception du décompte d'intéressement, la fraction qu'il désire voir versée au PEI et/ ou au PERCO-I.

Les anciens salariés de l'entreprise pourront affecter tout ou partie de la prime d'intéressement afférente à leur dernière période d'activité lorsque le versement de cette prime intervient après leur départ de l'entreprise. Toutefois, pour que le versement soit admis, il faut qu'ils aient adhéré au PEI et/ ou au PERCO-I et effectué au moins un versement avant leur départ et qu'ils n'aient pas demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation du contrat de travail.

Le montant minimum de versements 1° et 2° versé annuellement par chaque participant ne peut être inférieur à 160 € qu'il s'agisse du PEI ou du PERCO-I.

3° Sommes issues des jours de repos non pris

Dans les entreprises n'ayant pas mis en place de compte épargne-temps (CET), les salariés peuvent affecter des jours de repos non pris au PERCO-I, dans la limite de 5 par an et par salarié. S'agissant des congés payés, seuls les jours excédant la durée annuelle de 24 jours ouvrables peuvent être affectés au PERCO-I.

La valorisation de l'indemnité correspondant aux jours de repos non pris se fera à la date de la demande d'affectation au PERCO-I par le salarié.

4° Versements au titre de la participation aux résultats

Il s'agit des versements effectués par l'entreprise, à la demande du salarié, des sommes attribuées au titre de la participation aux résultats de l'entreprise.

5° Transferts depuis un compte épargne-temps

Les bénéficiaires disposant de droits affectés sur un compte épargne-temps peuvent les utiliser pour alimenter Inter-auto-plan dans les conditions déterminées par l'accord l'ayant institué et, en l'absence d'accord collectif applicable dans l'entreprise, dans les conditions visées à l'article 6 de l'accord du 20 octobre 2011 annexé à la convention collective.

6° Transferts provenant d'un autre plan

- transferts sur le PEI à la demande du participant de sommes détenues dans le cadre d'un autre plan d'épargne comportant une durée de blocage d'une durée minimale équivalente ou d'un accord de participation, qu'il y ait ou non rupture du contrat de travail ;

- transferts sur le PERCO-I à la demande du participant des sommes détenues dans le cadre d'un autre plan d'épargne ou d'un accord de participation, qu'il y ait ou non rupture du contrat de travail.

Le transfert des avoirs détenus au sein d'un PERCO-I vers le PEI n'est pas autorisé.

7° Abondements de l'entreprise

Il s'agit des versements complémentaires effectués au titre de l'abondement par les entreprises qui le souhaitent.

4.2. Limitation des versements

Le montant total des versements 1°, 2° et 3° effectués annuellement par chaque participant dans l'ensemble des plans d'épargne auxquels il participe, ne pourra excéder 25 % de sa rémunération annuelle brute s'il est salarié, 25 % de son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente s'il est un dirigeant autorisé à adhérer à IAP conformément aux dispositions de l'article 3 du règlement, ou 25 % de ses pensions de retraite annuelles brutes s'il est retraité.

Le montant total des versements 1°, 2° et 3° effectués annuellement par chaque participant dans l'ensemble des plans d'épargne qui lui sont proposés ne pourra excéder 1/4 du plafond annuel de la sécurité sociale, s'il est conjoint du chef d'entreprise non rémunéré ou salarié dont le contrat de travail est suspendu et qui n'a perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente.

Les transferts visés aux 5° et 6° ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du plafond de 25 % de la rémunération prévu à l'article L. 3332-10 du code du travail, et ne donnent pas lieu au versement complémentaire de l'entreprise.

Abondements

Article 5

En vigueur étendu

L'aide de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue de compte des participants dans les conditions visées à l'article 9 et des frais relatifs à la tenue des conseils de surveillance des FCPE.

Par ailleurs, l'entreprise peut décider d'effectuer un versement complémentaire (abondement) au bénéfice des participants à IAP, en choisissant un taux et un plafond qui sont obligatoirement identiques pour toutes les catégories professionnelles et quelle que soit l'affectation des sommes versées à IAP.

Dans le cadre du PEI, l'abondement peut compléter les versements volontaires et/ ou les quotes-parts de participation et/ ou les transferts depuis le CET et/ ou les primes d'intéressement sauf si le versement de ces dernières intervient après le départ du participant ; dans le cadre du PERCO-I, l'abondement peut en outre compléter les sommes issues de jours de repos non pris. Les transferts de sommes visés au 4° de l'article 4 ne donnent pas lieu au versement complémentaire de l'entreprise.

Au plus tard 1 mois avant chaque période annuelle de versements, l'employeur indique à la société de gestion :

- le (les) type (s) de versements concernés par cet abondement ;

- le taux et, le cas échéant, le plafond applicable à chaque versement pour la période annuelle.

L'employeur a le choix entre les options suivantes :

Taux applicables :

-option 1 : taux égal à 25 % du versement de chaque épargnant ;

-option 2 : taux égal à 50 % du versement de chaque épargnant ;

-option 3 : taux égal à 75 % du versement de chaque épargnant ;

-option 4 : taux égal à 100 % du versement de chaque épargnant ;

-option 5 : taux égal à 150 % du versement de chaque épargnant ;

-option 6 : taux égal à 200 % dit versement de chaque épargnant ;

-option 7 : taux égal à 250 % du versement de chaque épargnant ;

-option 8 : taux égal à 300 % du versement de chaque épargnant.

Plafonds applicables :

Pour le PEI, par an et par épargnant, l'abondement versé par l'entreprise est plafonné à hauteur de 150 €, 300 €, 500 €, 1 000 €, 1 500 €, 2 000 €, ou 2 300 € ou 8 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale selon le choix de l'employeur.

Pour le PERCO-I, par an et par épargnant l'abondement versé par l'entreprise à hauteur de 150 €, 300 €, 500 €, 1 000 €, 1 500 €, 2 000 €, 2 300 €, 3 000 €, 4 000 € ou 4 600 € ou 16 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale, selon le choix de l'employeur.

Par année et par épargnant le montant total des versements constituant l'abondement de l'entreprise ne pourra ni dépasser le triple de ses versements ni excéder le plafond légal en vigueur.

Les règles de calcul de l'abondement et l'option choisie sont portées à la connaissance de l'ensemble des salariés par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise ou par notification individuelle.L'employeur peut chaque année changer l'option retenue ou supprimer l'abondement, le personnel étant informé de cette décision par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise ou par notification individuelle.

L'employeur effectue le versement de l'abondement au plus tard à la fin de chaque exercice, déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité. Si l'épargnant quitte l'entreprise en cours d'exercice, l'abondement est versé avant son départ. Les versements visés au 1° et au 2° de l'article 4 ne peuvent, à compter de la date de sortie des effectifs, bénéficier de l'abondement éventuel de l'entreprise que dans les conditions prévues par l'article R. 3332-13 du code du travail.

Le plafond légal d'abondement du PEI s'apprécie en tenant compte, le cas échéant, de l'abondement versé au participant dans le cadre de tout autre plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises auquel ce dernier participe.

Le plafond légal d'abondement du PERCO-I s'apprécie en tenant compte, le cas échéant, de l'abondement versé au participant dans le cadre de tout autre plan d'épargne pour la retraite collectif ou plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises auquel ce dernier participe.

Si l'abondement du PERCO-I dépasse, par an et par bénéficiaire, la somme mentionnée à l'article L. 137-5 du code de la sécurité sociale, l'excédent est assujetti à

une contribution sociale spéciale à la charge de l'employeur.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 3334-1-3 du code du travail.
(Arrêté du 10 août 2012, art. 1er)

Affectation des sommes épargnées

Article 6

En vigueur étendu

Dans toute entreprise employant moins de 50 salariés et faisant application volontaire du régime de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, l'adhésion de l'entreprise à IAP peut faire office d'accord de participation. Dans ce cas, l'entreprise concernée s'engage à appliquer la formule de calcul de la réserve spéciale de participation, ainsi que les règles de répartition et les modalités de gestion des droits annexées au présent règlement.

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation (après prélèvement de la CSG et de la CRDS) ainsi que la totalité des sommes versées à IAP sont investies, selon le choix individuel de chaque participant, en parts ou dix millièmes de parts des FCPE multi-entreprises suivants :

BTP Epargne Monétaire

Ce FCPE est classé dans la catégorie FCPE " Monétaire euro ".A ce titre, le FCPE est géré à l'intérieur d'une fourchette de sensibilité de 0 à 0, 5.L'exposition au risque action est interdite.

Les principaux risques sont les suivants :

- risque de taux ;

- risque de crédit ;

- risque de perte en capital.

BTP Epargne Prudent

Ce FCPE est classé dans la catégorie " FCPE diversifié ".A ce titre, le FCPE gère de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers de la zone euro ou étrangers (valeurs mobilières et instruments financiers à terme).L'objectif de gestion consiste à moyen terme à obtenir une performance supérieure à celle d'un benchmark composé à 10 % de l'indice Dow Jones Stoxx50 et à 90 % de l'indice EuroMTS 5-7 ans.

La gestion de ce FCPE est une gestion active à forte dominante obligations.

Les principaux risques sont les suivants :

- risque lié à la gestion discrétionnaire ;

- risque actions ;

- risque de taux ;

- risque de crédit ;

- risque de perte en capital.

BTP Epargne Equilibre

Ce FCPE est classé dans la catégorie " FCPE diversifié ".A ce titre, le FCPE gère de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers de la zone euro ou étrangers (valeurs mobilières et instruments financiers à terme).L'objectif de gestion consiste à moyen terme à obtenir une performance supérieure à celle d'un benchmark composé à 35 % de l'indice Dow Jones Stoxx50 et à 65 % de l'indice EuroMTS 5-7 ans.

La gestion de ce FCPE est une gestion active à forte dominante obligations.

Les principaux risques sont les suivants :

- risque lié à la gestion discrétionnaire ;

- risque actions ;

- risque de taux.

BTP Epargne Dynamique

Ce FCPE est classé dans la catégorie " FCPE diversifié ".A ce titre, le FCPE gère de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers de la zone euro ou étrangers (valeurs mobilières et instruments financiers à terme).L'objectif de gestion consiste à moyen terme à obtenir une performance supérieure à celle d'un benchmark composé à 60 % de l'indice Dow Jones Stoxx50 et à 40 % de l'indice EuroMTS 5-7 ans.

La gestion de ce FCPE est une gestion active à forte dominante actions.

Les principaux risques sont les suivants :

- risque lié à la gestion discrétionnaire ;

- risque actions ;

- risque de taux ;

- risque de crédit ;

- risque de perte en capital.

BTP Epargne et Solidarité

Ce FCPE est classé dans la catégorie " FCPE diversifié ". Le FCPE épargne et solidarité est un fonds nourricier de la SICAV " Choix solidaire " également classée dans la catégorie diversifiée.A ce titre, le FCPE investit en permanence 98 % à 100 % de son actif en actions de la SICAV maître " Choix solidaire ". Le solde de 2 % au maximum est investi en liquidités.

L'objectif de gestion de ce fonds consiste à offrir une performance aussi proche que possible de celle de la SICAV maître " Choix solidaire ", le fonds détenant 98 % à 100 % d'actions de cette dernière. La performance du fonds pourra être différente de celle de la SICAV maître, en raison notamment des frais de gestion propres au nourricier.

Le FCPE aura pour vocation de contribuer au financement d'entreprises solidaires agréées en application de l'article L. 3332-16 du code du travail, au travers de la SICAV maître " Choix solidaire ".

Les principaux risques sont les suivants :

- risque de taux ;

- risque actions ;

- risque de perte en capital ;

- risque de liquidités ;

- risque de change.

FCPE BTP épargne horizon

Ce FCPE offre une gestion adaptée à la date envisagée de départ à la retraite de chaque bénéficiaire avec diminution du risque, l'échéance se rapprochant. Il est composé de plusieurs compartiments à allocation d'actif évolutive. Chaque compartiment correspond à un horizon de placement spécifique. A l'horizon le plus éloigné correspond la part actions la plus importante qui a vocation à être progressivement réduite, en fonction des conditions de marché et de la durée restant à courir jusqu'à la date fixée par le compartiment. Elle sera remplacée par des produits de taux (obligations et monétaire) en vue d'obtenir un actif totalement investi en monétaire à l'horizon fixé par chaque compartiment.

Sous réserve de l'agrément des autorités de tutelle et des conditions de marché, un nouveau compartiment sera régulièrement créé afin de proposer, en permanence, dans cette gamme, un horizon de placement de 18 ans.

Les principaux risques sont les suivants :

- risque lié à la gestion discrétionnaire ;

- risque de taux ;

- risque actions ;

- risque de perte en capital ;

- risque de crédit ;

- risque de change.

Conseil de surveillance paritaire

Article 7

En vigueur étendu

Conformément à la législation en vigueur, chacun des fonds multi-entreprises visés à l'article 6 est doté d'un conseil de surveillance paritaire composé de représentants de salariés porteurs de parts et de représentants d'entreprises adhérentes, selon les modalités de représentation précisées par le règlement du FCPE. Il décide des fusions, scissions ou liquidations et peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs.

Modalités de participation à Inter-Auto-Plan

Article 8

En vigueur étendu

Les droits et obligations des épargnants porteurs de parts, de la société de gestion, du dépositaire et du teneur de compte conservateur des parts dans le cadre du fonctionnement des FCPE sont fixés par le règlement de chacun des FCPE communiqué aux intéressés sur simple demande faite à l'entreprise.

Lors de l'adhésion à IAP, matérialisée par la remise de la demande de participation visée à l'article 3, puis lors de chaque versement ultérieur, un bulletin de versement comportant les coordonnées du participant et de l'entreprise, la nature et le montant de la souscription, ainsi que son affectation et le mode de paiement, est remis au teneur de compte conservateur de parts. A défaut de choix par le salarié, les fonds seront investis en parts du FCPE Epargne Prudent.

En retour, le participant reçoit un relevé nominatif précisant notamment la date d'acquisition, le nombre de parts et dix millièmes de parts acquis, et le montant total de l'acquisition. A cette fin, chaque participant s'engage à informer l'entreprise et le teneur de compte conservateur de parts de ses changements d'adresse ; s'il ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par le teneur de compte conservateur de parts qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé, ou les ayants droit, pourra les réclamer jusqu'à l'expiration de la prescription prévue à l'article 2262 du code civil. A l'expiration de ce délai, le teneur de compte conservateur de parts procède à la liquidation des parts non réclamées et verse le montant ainsi obtenu au fonds de réserve pour les retraites.

Le participant reçoit chaque année un relevé de la situation de son compte.

Toute acquisition de parts au nom d'un salarié, faite dans le cadre de la participation, donne lieu à la remise par l'employeur à l'intéressé d'une fiche distincte du bulletin de salaire. Cette fiche indique :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;

- le montant des droits qui lui sont attribués, le montant de la CSG et de la CRDS y afférent et leur mode de gestion ;

- l'organisme auquel est confiée la gestion de ces avoirs ;

- la date à partir de laquelle lesdits avoirs seront exigibles ;

- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai.

Les modifications des choix de placement s'effectuent en liquidités et sont sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir. Elles sont effectuées à la demande du participant, qui indique le nombre de parts à inscrire respectivement au débit et au crédit de chaque FCPE multi-entreprise concerné. En retour, un avis d'opération est adressé au participant. Ces opérations interviennent sans modification de l'affectation des sommes entre le PEI et/ou le PERCO-I, telle que définie par le participant.

Frais de gestion

Article 9

En vigueur étendu

Chaque entreprise prend en charge les frais de tenue de compte des participants à IAP, dont la liste est annexée au présent règlement. Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise pour les anciens salariés radiés des effectifs depuis plus de 1 an, à l'exception des retraités et des préretraités ; ils incombent dès lors aux porteurs de parts concernés et sont prélevés sur leurs avoirs, dans la mesure où l'entreprise en a informé le teneur de compte conservateur de parts.

Les frais de gestion administrative, financière et comptable des FCPE sont à la charge des FCPE et s'imputent sur le rendement des placements.

Les frais d'entrée ou commissions de souscription, ainsi que les opérations de règlement anticipé ou à l'échéance des droits des participants visée à l'article 11, sont à la charge des participants.

Revenus

Article 10

En vigueur étendu

Les revenus des portefeuilles constitués en application du présent règlement sont obligatoirement réemployés dans IAP.

Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par le dépositaire qui se chargera notamment de demander à l'administration fiscale le versement des sommes correspondant crédits d'impôt attachés aux revenus réemployés.

Les sommes provenant de cette restitution seront elles-mêmes réemployées.

Indisponibilité des placements

Article 11

En vigueur étendu

Les sommes versées au PEI ne peuvent être retirées que 5 ans après la date de chaque versement. Dans la pratique, les sommes versées au PEI seront disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans courant à compter du 1er jour du 7e mois de l'année au cours de laquelle les versements ont été faits. Toutefois, les sommes provenant du versement de la participation seront exigibles à l'expiration d'un délai de 5 ans courant à compter du 1er jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits.

Si dans une entreprise adhérente au PEI, les salariés acquièrent des droits à la fois aux titres de versements au PEI et de la participation, l'ensemble de ces droits peut, si l'entreprise le demande, bénéficier d'une date unique de mise en disponibilité alignée sur la date de disponibilité quinquennale de la participation au 1er jour du 5e mois.

Les sommes correspondant aux parts et fractions de part des FCPE-interentreprises acquises pour le compte des participants dans le cadre du PERCO-I seront exigibles à compter de leur départ en retraite. Au-delà de cette date, le participant peut conserver les sommes et valeurs inscrites à son compte. S'il en demande le rachat, la délivrance de son épargne s'effectue, selon son choix, sous forme de capital ou d'une conversion en rente viagère acquise à titre onéreux.

Les périodes d'indisponibilité déjà courues correspondant aux sommes transférées visées au 4 de l'article 4 sont prises en compte pour l'appréciation du délai d'indisponibilité des droits.

La mise à disposition des sommes rendues disponibles est effectuée sur la base d'un coupon adressé au teneur de compte conservateur de parts par le participant. Le versement au participant est accompagné d'un avis d'opération indiquant les montants nets remboursés, après retenue des frais et des prélèvements sociaux.

Disponibilité anticipée

Article 12
En vigueur étendu

a) Disponibilité anticipée des sommes placées dans le PEI

Les cas dans lesquels les droits constitués au profit des bénéficiaires peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration du délai d'indisponibilité visé à l'article 11 sont les suivants, conformément à l'article R. 3324-22 du code du travail :

1. Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;

2. La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge ;

3. Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins 1 enfant au domicile de l'intéressé ;

4.L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

5. Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

6. La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;

7.L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

8.L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou l'agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

9. La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande de déblocage doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail ou du mandat social, décès du conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil se solidarité, invalidité et surendettement, dans lesquels cette demande peut intervenir à tout moment.

La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du participant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Lorsque le participant demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées dans le PEI est soumise à la CSG et à la CRDS au titre des revenus du capital, ainsi qu'aux différents contributions et prélèvements sociaux en vigueur à la date de la délivrance des avoirs.

En cas de décès du participant, ses ayants droit doivent demander la liquidation des avoirs dans un délai de 6 mois suivant le décès ; au-delà, les plus-values constatées lors de la liquidation cessent de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu prévue au 4 du III de l'article 150-0 A du code général des impôts.

b) Disponibilité anticipée des sommes placées dans le PERCO-I

Les cas dans lesquels les droits constitués dans le cadre du PERCO-I peuvent être, sur leur demande, exceptionnellement liquidés avant le départ à la retraite sont les suivants, conformément à l'article R. 3334-4 du code du travail :

1.L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de

l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;

2. Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits et les dispositions du 4 du III de l'article 150-0-A du code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code ;

3.L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté interministériel ;

4. La situation de surendettement du participant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;

5.L'expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Lorsque le participant demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs sous forme de capital, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées dans le PERCO-I est soumise à la CSG et à la CRDS au titre des revenus du capital, ainsi qu'aux prélèvements sociaux prévus par la réglementation.

Lorsque la délivrance des avoirs est effectuée sous forme de rente viagère, celle-ci est soumise à l'impôt sur le revenu pour une fraction fixée en fonction de l'âge du crédit-rentier lors de l'entrée en jouissance de la rente, conformément aux dispositions du 6 de l'article 158 du code général des impôts.

Départ définitif de l'entreprise

Article 13

En vigueur étendu

Tout participant quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de son entreprise.

Lors du départ définitif de l'entreprise dans laquelle le participant a adhéré pour la première fois à IAP, un livret d'épargne salariale lui est remis en même temps que l'état récapitulatif visé ci-dessus.

Le départ définitif de l'entreprise entraîne, selon le souhait du participant notifié à l'employeur :

- soit la délivrance des avoirs détenus dans IAP lorsqu'ils sont disponibles, ou par déblocage anticipé dans les cas visés à l'article 12 ;

- soit le maintien de ces avoirs dans IAP ;

- soit le transfert des avoirs disponibles ou non, dans les conditions précisées à l'article 14.

Transfert des avoirs vers un autre plan d'épargne

Article 14

En vigueur étendu

L'opération de transfert consiste à déplacer des avoirs (disponibles ou non) d'un plan d'épargne à un autre sans en demander la délivrance.

En cas de rupture du contrat de travail, le participant souhaitant effectuer un transfert doit préalablement en faire la demande par écrit au teneur de compte conservateur de parts chargé de la gestion du ou des nouveaux plans. En cas d'acceptation, il informe l'entreprise qu'il quitte et le teneur de compte conservateur de parts du nom et de l'adresse du teneur de compte conservateur de parts chargé de la gestion du ou des nouveaux plans. Les périodes de blocage déjà courues sont prises en compte pour le calcul des délais d'indisponibilité restant à courir.

En dehors de toute rupture du contrat de travail, les transferts ne sont possibles que dans les cas prévus par la réglementation applicable.

La liquidation des avoirs entraîne la clôture du compte du participant.

Sortie du champ de la convention collective

Article 15

En vigueur étendu

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application de la convention collective, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L. 2261-14 du code du travail. Cette adaptation tend à organiser le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

Les comptes non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront plus être alimentés, pour chacun des salariés concernés, jusqu'au transfert ou la liquidation des avoirs de ces derniers.

Annexes du règlement d'IAP

En vigueur non étendu

Annexe I : Notices des 5 FCPE désignés à l'article 6 du règlement.

Annexe II : Réserve spéciale de participation.

Annexe III : Liste des prestations de tenue de compte conservation prises financièrement en charge par l'entreprise.

Annexes I à III consultables sur le site : journal-officiel. gouv. fr, rubrique : 2BO1 conventions collectives.

ANNEXE II : CRITERES DES CHOIX DE PLACEMENT ET NOTICES D'INFORMATION

En vigueur étendu

(Documents à annexer au règlement des plans d'épargne conformément à l'article R. 443-2 du code du travail)

Orientation des placements :

- FCPE-interentreprises, dénommé "IAP-Sécurité" : fonds monétaire dont la totalité de l'actif est investie en produits de taux de la zone euro, qui se fixe pour objectif d'offrir une rémunération proche du taux du marché monétaire européen en privilégiant la sécurité de l'investissement ;

- FCPE-interentreprises solidaire, dénommé "IAP-Equilibre" :

fonds diversifié dont l'allocation d'actif de référence est une gestion de type équilibré composée à 50 % d'actions et 50 % de produits de taux de la zone euro. En outre, 5 % à 10 % de l'actif sont investis en titres émis par des entreprises solidaires ou assimilées telles que définies par l'article L. 443-1-2 du code du travail ;

- FCPE-interentreprises, dénommé "IAP-Dynamique" :

fonds actions dont la totalité de l'actif est investie sur l'ensemble des marchés d'actions.

D'une manière générale, la politique de placements privilégiera les entreprises qui sont créatrices d'emplois, celles dont les activités favorisent l'aménagement du territoire, et celles qui cherchent à améliorer leurs pratiques sociales et environnementales.

- FCP BTP épargne Horizon :

Ce FCPE offre une gestion adaptée à la date présumée de départ à la retraite. A ce titre, il est composé de 6 compartiments de 3 ans couvrant de 1 à 18 années d'horizon de placement.

Chaque compartiment correspond ainsi à une échéance spécifique. Le souscripteur investit donc dans le compartiment dont l'horizon est le plus proche de la date envisagée de son départ en retraite.

Tous les 3 ans, le compartiment dont l'échéance la plus proche sera arrivée à son terme sera fusionné avec le fonds BTP épargne Monétaire. Un nouveau compartiment à Horizon 16-18 ans sera parallèlement créé.

La part actions de chaque compartiment a vocation à être progressivement réduite en fonction des conditions de marché et de la durée restant à courir jusqu'à la date d'horizon fixée. Elle sera remplacée par des produits de taux (obligations et monétaire) en vue d'obtenir un actif investi entre 95 % et 100 % en produits de taux à l'horizon fixé par chaque compartiment.

A ce titre, l'orientation de gestion, la stratégie d'investissement, le ou les indices de référence, le profil rendement/ risque ainsi que, éventuellement, la classification de chaque compartiment auront vocation à être modifiés dans le cadre de la désensibilisation envisagée ci-dessus, et ce par période triennale jusqu'à l'arrivée à échéance du compartiment.

Notices d'information des FCPE-interentreprises :

Les notices d'information des FCPE-interentreprises visées ci-dessus sont jointes à la présente annexe.

(notices non reproduites - consulter le BOCC 2002-49)

Règlement d'Inter-Auto-Plan - Rectificatif au règlement du 27 juin 2002 Avenant du 6 décembre 2002

CNPA ;
FNA ;
FFC ;
GNESA ;
FNCRM ;
Professionnels du pneu.

CFE-CGC ;
CFTC ;
FO.

En vigueur étendu

Sous l'article 5 "Abondements" du règlement d'Inter-Auto-Plan annexé à l'accord paritaire national du 27 juin 2002, figurent les deux notes de renvoi suivantes, en référence au plafond légal d'abondement :

- (1) soit 1 150 € en juin 2002 ;

- (2) soit 2 300 € en juin 2002.

Ces deux notes sont supprimées en raison des difficultés de lecture qu'elles peuvent soulever, considérant qu'elles ne représentent qu'un caractère purement informatif et susceptible d'être modifié par le législateur sans que cela induise une révision des limites posées par les signataires.

Fait à Suresnes, le 6 décembre 2002.

Pour jonction :

- au dépôt légal n° 02-13 du 18 novembre 2002 à la DDTEFP des Hauts-de-Seine ;

- au dossier d'extension objet d'un avis publié au Journal officiel du 29 novembre 2002.

Modification du règlement d'Inter-Auto-Plan Accord du 24 septembre 2003

CNPA ;
FFC ;
FNA ;
FNCRM ;
GNESA.

CFE-CGC ;
CFTC ;
FO.

La fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT, 49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, par lettre du 29 juin 2007 (BO n°2008-51)

En vigueur étendu

Les organisations signataires,

Vu l'avenant n° 34 bis conclu ce jour ;

Vu l'accord paritaire national du 27 juin 2002 relatif à l'épargne salariale et créant "Inter-Auto-Plan ", auquel le règlement d'IAP est annexé,

conviennent de ce qui suit :

Article 1

En vigueur étendu

Au 1er alinéa de l'article 2 du règlement, le mot : "ADESSA" est substitué au mot : "IPSA".

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu

La 2e phrase du dernier alinéa de l'article 7 du règlement est rédigée ainsi :

(voir cet article)

Fait à Suresnes, le 24 septembre 2003.

Règlement d'Inter-Auto-Plan Avenant n° 2 du 14 décembre 2004

FNA ;

CNPA ;
UNIDEC ;
FNCRM ;
GNESA ;
SNCTA ;
FFC ;
Les professionnels du pneu.

CSNVA ;

CFE-CGC métallurgie ;

FO métaux ;

CFTC.

La fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT, 49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, par lettre du 29 juin 2007 (BO n°2008-51)

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,

Vu l'article L. 443-1-2 du code du travail relatif au plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) institué par l'article 109 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites ;

Vu l'article 1.25 bis de la convention collective relatif à l'épargne salariale, modifié en dernier lieu par avenant n° 34 ter pour tenir compte de l'institution du PERCO ;

Vu le règlement d'Inter-Auto-Plan, modifié en dernier lieu le 24 septembre 2003,

conviennent ce qui suit :

Article 1

En vigueur étendu

Tous les versements autres que ceux versés dans le PEI effectués après la date de signature du présent accord seront réalisés directement sur le PERCO-I et donc normalement bloqués jusqu'au départ à la retraite du participant.

Les sommes inscrites aux comptes d'un participant au PPESVI et versées avant la signature du présent accord pourront être transférées, sur sa demande, dans un plan d'épargne entreprise ou interentreprises dans un délai de 6 mois après signature du présent accord.

A défaut de choix exprimé par le participant, les sommes inscrites à son compte au PPESVI et versées avant la signature du présent accord restent dans le PERCO-I et seront donc bloquées jusqu'au départ à la retraite du participant.

Article 2

En vigueur étendu

Toutes les mentions du PPESVI figurant dans le règlement d'Inter-Auto-Plan ci-après dénommé "le règlement" sont remplacées par des mentions du PERCO-I, dénomination du plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises.

Article 3

En vigueur étendu

Au 4° de l'article 4 du règlement, il est ajouté un 3e point ainsi rédigé :

(voir cet article)

Article 4

En vigueur étendu

Les 3 premiers alinéas de l'article 5 "Abondements" du règlement sont remplacés par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Article 5

En vigueur étendu

Le dernier alinéa de l'article 5 du règlement est supprimé.

Article 6

En vigueur étendu

Au dernier alinéa de l'article 7 du règlement, les mots "du GREPAC" sont remplacés par "d'IRP Auto-Gestion".

Article 7

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 443-1-2-III du code du travail, il est créé un nouveau FCPE, et il est ajouté en conséquence un 4e point à l'article 6 du règlement, ainsi rédigé :

(voir cet article)

Article 8

En vigueur étendu

La phrase suivante est ajoutée au 1er alinéa de l'article 11 du règlement :

(voir cet article)

Article 9

En vigueur étendu

Le 2e alinéa de l'article 11 du règlement est ainsi rédigé :

(voir cet article)

Article 10

En vigueur étendu

Le 4e alinéa de l'article 11 du règlement est supprimé.

Article 11

En vigueur étendu

Le paragraphe b de l'article 12 "Disponibilité anticipée" du règlement est remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Article 12

En vigueur étendu

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui sera déposé conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Suresnes, le 14 décembre 2004.

Règlement Inter-Auto-Plan Avenant n° 3 du 14 juin 2007

Conseil national des professions de l'automobile (CNPA) ;

FFC ;

FNAA ;

FNCRM ;

UNIDEC ;

Professionnels du pneu ;

GNESA.

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC métallurgie.

La fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT, 49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, par lettre du 29 juin 2007 (BO n°2008-51)

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,
Vu l'accord paritaire national relatif à l'épargne salariale et créant, en application de l'article 1.25 bis de la convention collective, le dispositif de branche « Inter-Auto-Plan, accord modifié par avenant du 14 juin 2007 ;
Vu le règlement d'Inter-Auto-Plan, modifié en dernier lieu par avenant n° 2 du 14 décembre 2004,
conviennent de modifier comme suit le règlement d'Inter-Auto-Plan, qui forme l'annexe à l'accord paritaire national du 27 juin 2002 modifié par avenant n° l du 14 juin 2007 :

Article 1

En vigueur étendu

Au 1er alinéa de l'article 1er du règlement, les mots : « n° 2001-152 du 19 février 2001 » sont supprimés.

Article 2

En vigueur étendu

Le texte du 2e paragraphe de l'article 2 du règlement est modifié comme suit :
« L'entreprise informe son personnel du présent règlement accompagné de la notice simplifiée des FCPE par voie d'affichage dans l'entreprise ou par notification individuelle, au plus tard lors de l'adhésion de l'entreprise à IAP et au moment de la signature de tout accord de participation et / ou d'intéressement. Il en est de même lorsque l'employeur de moins de 50 salariés met en place la participation en adhérant à IAP, conformément à l'annexe Réserve spéciale de participation ; dans ce cas, l'employeur en informera également le teneur de compte conservateur de parts. Toute modification du présent règlement sera immédiatement communiquée par l'entreprise à l'ensemble de son personnel par voie d'affichage ou par notification individuelle. »

Article 3

En vigueur étendu

Il est inséré entre le 2e et le 3e paragraphe de l'article 2 un paragraphe nouveau ainsi rédigé :
« Lors de la conclusion de son contrat de travail, le salarié reçoit un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale proposé par l'entreprise qui l'emploie. »

Article 4

En vigueur étendu

Au dernier paragraphe de l'article 2, les mots : « l'organisme gestionnaire » sont remplacés par : « la société de gestion ».

Article 5

En vigueur étendu

Les 2e et 3e paragraphes de l'article 3 sont remplacés par les 5 paragraphes suivants :
« Lorsque l'effectif habituel de l'entreprise comprend au moins 1 et au plus 100 salariés en sus du dirigeant, le chef d'entreprise, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, le président, les directeurs généraux, les gérants et les membres du directoire peuvent participer à IAP dès lors qu'ils comptent au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.
« Lorsque l'effectif habituel de l'entreprise comprend plus de 100 salariés en sus du dirigeant, ce dernier peut participer à IAP s'il est titulaire d'un contrat de travail écrit, cotise à l'ASSEDIC, exerce une fonction qui le place en état de subordination à l'égard de l'entreprise, reçoit à ce titre une rémunération spécifique, et s'il compte au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.
« Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au PEI et / ou au PERCO-I, à condition d'avoir effectué au moins un versement avant leur départ et sans toutefois bénéficier de l'abondement.
« Les anciens salariés peuvent continuer à effectuer des versements sur le PERCO-I, s'ils n'ont pas accès à un plan d'épargne pour la retraite collectif dans la nouvelle entreprise où ils sont employés, à condition d'avoir effectué au moins un versement avant leur départ et sans toutefois bénéficier de l'abondement.
« Lorsque l'entreprise a formalisé sont adhésion à IAP par l'envoi d'un bulletin de souscription au teneur de compte conservateur de parts, chaque demande individuelle de participation est établie sur un formulaire mis à la disposition du personnel par l'entreprise. Lorsqu'elle est sollicitée par un salarié à titre individuel, la demande de participation est directement adressée au teneur de compte conservateur de parts. »

Article 6

En vigueur étendu

Le dernier paragraphe du point 2° de l'article 4 est scindé en 2 paragraphes ainsi rédigés :
« Le montant total des versements l° et 2° effectués annuellement par chaque participant dans l'ensemble des plans d'épargne auxquels il participe ne pourra excéder 25 % de sa rémunération annuelle brute s'il est salarié,25 % de son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente s'il est un dirigeant autorisé à adhérer à IAP conformément aux dispositions de l'article 3 du règlement, ou 25 % de ses pensions de retraite annuelles brutes s'il est

retraité.
« Le montant total des versements 1° et 2° effectués annuellement par chaque participant dans l'ensemble des plans d'épargne qui lui sont proposés ne pourra excéder 1/4 du plafond annuel de la sécurité sociale, s'il est conjoint du chef d'entreprise non rémunéré ou salarié dont le contrat de travail est suspendu et qu'il n'a perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente. »

Article 7

En vigueur étendu

Le point 3° de l'article 4 est complété par la phrase suivante :
« Le FCPE par défaut du PEI on par défaut du PERCO-I, pour l'application de l'accord de participation volontaire prévu à l'annexe Réserve spéciale de participation, est le FCPE Fructi ISR Sécurité. »

Article 8

En vigueur étendu

Le point 4° de l'article 4 est modifié comme suit :
« 4° Les transferts suivants :
- transferts sur le PEI à la demande du participant de sommes détenues dans le cadre d'un autre plan d'épargne comportant une durée de blocage d'une durée minimale équivalente ou d'un accord de participation, qu'il y ait ou non rupture du contrat de travail ;
- transferts sur le PERCO-I à la demande du participant des sommes détenues dans le cadre d'un autre plan d'épargne ou d'un accord de participation, qu'il y ait ou non rupture du contrat de travail.
Le transfert des avoirs détenus au sein d'un PERCO-I vers le PEI n'est pas autorisé.
Les transferts entraînent le cas échéant la clôture des plans précédents, ils ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du plafond de 25 % de la rémunération prévu à l'article L. 443-2 du code du travail et ne donnent pas lieu au versement complémentaire de l'entreprise. »

Article 9

En vigueur étendu

Le texte de l'article 5 est entièrement modifié comme suit :
« L'aide de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue de compte des participants dans les conditions visées à l'article 9 et des frais relatifs à la tenue des conseils de surveillance des FCPE.
« Par ailleurs, l'entreprise peut décider d'effectuer un versement complémentaire (abondement) au bénéfice des participants à IAP, en choisissant un taux et un plafond qui sont obligatoirement identiques pour toutes les catégories professionnelles et quelle que soit l'affectation des sommes versées à IAP.
« Dans le cadre du PEI, l'abondement peut compléter les versements volontaires et / ou les primes d'intéressement sauf si le versement de ces dernières intervient après le départ du participant ; dans le cadre du PERCO-I, l'abondement peut en outre compléter les sommes attribuées au titre de la participation aux résultats. Les sommes transférées ne donnent pas lieu au versement complémentaire de l'entreprise.
« L'employeur opère son choix en déterminant le taux ainsi que le plafond applicable à chaque versement, parmi les options suivantes :
Taux applicables :
- option 1 : taux égal à 25 % du versement de chaque épargnant ;
- option 2 : taux égal à 50 % du versement de chaque épargnant ;
- option 3 : taux égal à 75 % du versement de chaque épargnant ;
- option 4 : taux égal à 100 % du versement de chaque épargnant ;
- option 5 : taux égal à 150 % du versement de chaque épargnant ;
- option 6 : taux égal à 200 % dit versement de chaque épargnant ;
- option 7 : taux égal à 250 % du versement de chaque épargnant ;
- option 8 : taux égal à 300 % du versement de chaque épargnant.
Plafonds applicables :
Pour le PEI, par an et par épargnant, l'abondement versé par l'entreprise est plafonné à hauteur de 150 €, 300 €, 500 €, 1 000 €, 1 500 €, 2 000 €, ou 2 300 € ou 8 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale selon le choix de l'employeur.
Pour le PERCO-I, par an et par épargnant l'abondement versé par l'entreprise à hauteur de 150 €, 300 €, 500 €, 1 000 €, 1 500 €, 2 000 €, 2 300 €, 3 000 €, 4 000 € ou 4 600 € ou 16 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale, selon le choix de l'employeur.
Par année et par épargnant le montant total des versements constituant l'abondement de l'entreprise ne pourra ni dépasser le triple de ses versements ni excéder le plafond légal en vigueur.
Les règles de calcul de l'abondement et l'option choisie sont portées à la connaissance de l'ensemble des salariés par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise ou par notification individuelle. L'employeur peut chaque année changer l'option retenue ou supprimer l'abondement, le personnel étant informé de cette décision par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise ou par notification individuelle.
L'employeur effectue le versement de l'abondement au plus tard à la fin de chaque exercice, déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité. Si l'épargnant quitte l'entreprise en cours d'exercice, l'abondement est versé avant son départ. Les versements visés au 1° et au 2° de l'article 4 ne peuvent, à compter de la date de sortie des effectifs, bénéficier de l'abondement éventuel de l'entreprise que dans les conditions prévues par l'article R. 443-8 du code du travail.
Le plafond légal d'abondement du PEI s'apprécie en tenant compte, le cas échéant, de l'abondement versé au participant dans le cadre de tout autre plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises auquel ce dernier participe.
Le plafond légal d'abondement du PERCO-I s'apprécie en tenant compte, le cas échéant, de l'abondement versé au participant dans le cadre de tout autre plan d'épargne pour la retraite collectif ou plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises auquel ce dernier participe.
L'abondement qui excède le plafond annuel par participant fixé par le code de la sécurité sociale est soumis à une contribution spécifique à la charge de l'entreprise, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. »

Article 10

En vigueur étendu

Au 1er paragraphe de l'article 6, les mots : « annexées à l'accord paritaire national instituant IAP » sont remplacés par : « annexées au présent règlement ».

Article 11
En vigueur étendu

Le 2e paragraphe de l'article 6 est modifié comme suit :
« Les sommes constituant la réserve spéciale de participation (après prélèvement de la CSG et de la CRDS) ainsi que la totalité des sommes versées à IAP sont investies, selon le choix individuel de chaque participant, en parts ou dix millièmes de parts des FCPE multi-entreprises suivants :

« Fructi ISR-Sécurité »

Ce FCPE est classé dans la catégorie FCPE « Monétaire euro ». A ce titre, il est géré à l'intérieur d'une fourchette de sensibilité de 0 à 0,5.
Les principaux risques sont les suivants :
- risque de taux : le FCPE est en permanence exposé pour une part importante de son actif en instruments de taux de la zone euro. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt de la zone euro. En outre, plus la sensibilité du fonds (pourcentage de variation de la valeur liquidative) est élevée et plus le risque de taux auquel il s'expose l'est également et inversement. En l'espèce, compte tenu d'une faible sensibilité (de 0 à 0,5), le risque de taux demeure faible ;
- risque de crédit : il s'agit du risque de défaillance de l'émetteur et du risque de dépréciation pouvant affecter les titres en portefeuille résultant de l'évolution des marges émetteurs (écartement des spreads). En raison de stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque de crédit modéré.

« Fructi ISR-Rendement solidaire »

Ce FCPE est classé dans la catégorie FCPE diversifié ». A ce titre, le FCPE gère de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers de la zone euro ou étrangers (valeurs mobilières et instruments financiers à terme).
Les principaux risques sont les suivants :
- risque actions : il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le FCPE est en permanence investi pour une part importante de son actif en actions. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de recul des marchés actions. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque actions important ;
- risque de taux : il s'agit du risque de baisse des instruments de taux découlant des variations de taux d'intérêt. Le FCPE est en permanence exposé pour une part importante de son actif eu instruments de taux. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque de taux important ;
- risque de change : le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro.
Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

« Fructi ISR-Equilibre »

Ce FCPE est classé dans la catégorie FCPE « diversifié ». A ce titre, le FCPE gère de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers de la zone euro ou étrangers (valeurs mobilières et instruments financiers à terme).
Les principaux risques sont les suivants :
- risque actions : il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le FCPE est en permanence investi pour une part importante de son actif en actions. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de recul des marchés actions. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque actions important ;
- risque de taux : il s'agit du risque de baisse des instruments de taux découlant des variations de taux d'intérêt. Le FCPE est en permanence exposé pour une part importante de son actif en instruments de taux. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque de taux important ;
- risque de change : le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

« Fructi ISR-Croissance »

Ce FCPE est classé dans la catégorie FCPE « actions internationales ». A ce titre, le FCPE est en permanence exposé à hauteur de 60 % au moins sur un marché d'actions étranger ou sur des marchés d'actions de plusieurs pays, dont éventuellement le marché français.
Les principaux risques sont les suivants :
- risque actions : il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le FCPE est en permanence investi pour une part importante de son actif en actions. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de recul des marchés actions. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque actions important ;
- risque de taux : il s'agit du risque de baisse des instruments de taux découlant des variations de taux d'intérêt. Le FCPE est en permanence exposé pour une part restreinte de son actif en instruments de taux. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque de taux modéré ;
- risque de change : le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.
»

Article 12
En vigueur étendu

Le 3e paragraphe de l'article 6 est modifié comme suit :
« L'orientation de la gestion, le profil de risque et la composition du portefeuille de chacun de ces FCPE sont précisés aux notices annexées et dans leur règlement respectif. »

Article 13
En vigueur étendu

Le texte de l'article 7 est modifié comme suit :
« Conformément à la législation en vigueur, chacun des 4 fonds multi-entreprises visés à l'article 6 est doté d'un conseil de surveillance paritaire composé de représentants de salariés porteurs de parts et de représentants d'entreprises adhérentes, selon les modalités de représentation précisées par le règlement du FCPE. Le conseil de surveillance est chargé notamment de l'examen de la gestion financière, administrative et comptable du FCPE. Il se réunit au moins 1 fois par an pour l'examen du rapport annuel de gestion. Il décide des fusions, scissions ou liquidations et peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs. »

Article 14
En vigueur étendu

Il est inséré, en tête de l'article 8, un paragraphe nouveau ainsi rédigé :
« Les droits et obligations des épargnants porteurs de parts, de la société de gestion, du dépositaire et du teneur de compte conservateur des parts dans le cadre du fonctionnement des FCPE sont fixés par le règlement de chacun des FCPE communiqué aux intéressés sur simple demande faite à l'entreprise. »

Article 15
En vigueur étendu

Au 2e paragraphe (anciennement 1er) de l'article 8, les mots : « à l'organisme gestionnaire » sont remplacés par « au teneur de compte conservateur de parts. »

Article 16
En vigueur étendu

Le texte du 3e paragraphe (anciennement 2e) de l'article 8 est scindé en 2 paragraphes rédigés comme suit :
« En retour, le participant reçoit un relevé nominatif précisant notamment la date d'acquisition, le nombre de parts et dix millièmes de parts acquis, et le montant total de l'acquisition. A cette fin, chaque participant s'engage à informer l'entreprise et le teneur de compte conservateur de parts de ses changements d'adresse ; s'il ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par le teneur de compte conservateur de parts qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé pourra les réclamer jusqu'à l'expiration de la prescription prévue à l'article 2262 du code civil. A l'expiration de ce délai, le teneur de compte conservateur de parts procède à la liquidation des parts non réclamées et verse le montant ainsi obtenu au fonds de réserve pour les retraites.
« Le participant reçoit chaque année un relevé de la situation de son compte. »

Article 17
En vigueur étendu

Les mots : « En outre, » figurant au début du 5e paragraphe (anciennement 3e) de l'article 8 sont supprimés.

Article 18
En vigueur étendu

Au 6e paragraphe (anciennement 4e) de l'article 8, le terme « FCPE interentreprises » est remplacé par « FCPE multi-entreprise ».

Article 19
En vigueur étendu

Il est ajouté à l'article 8, un 7e alinéa ainsi rédigé :
« Conformément aux dispositions réglementaires et notamment à la circulaire interministérielle du 14 septembre 2005, les frais afférents aux modifications du choix du participant sont à la charge de ce dernier. Ils sont prélevés par le teneur de compte conservateur de parts sur le montant des avoirs transférés, à l'exception d'une modification annuelle du choix de placement, prise en charge par l'entreprise au titre des prestations de tenue de compte conservation. »

Article 20

En vigueur étendu

Le texte de l'article 9 est ainsi modifié :
« Chaque entreprise prend en charge les frais de tenue de compte des participants à IAP, dont la liste est annexée au présent règlement. Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise après la mise en disponibilité des droits acquis par les participants qui l'ont quittée, à l'exception des retraités et des préretraités ; ils incombent dès lors aux porteurs de parts concernés et sont prélevés sur leurs avoirs, dans la mesure où l'entreprise en a informé le teneur de compte conservateur de parts.
Les frais de gestion administrative, financière et comptable des FCPE sont à la charge des FCPE et s'imputent sur le rendement des placements.
Les frais d'entrée ou commissions de souscription, ainsi que les opérations de règlement anticipé ou à l'échéance des droits des participants visée à l'article 11, sont à la charge des participants. »

Article 21

En vigueur étendu

A l'article 10, les mots : « aux avoirs fiscaux et » sont supprimés.

Article 22

En vigueur étendu

A l'article 11, le terme « FCPE multi-entreprise » est remplacé par « FCPE interentreprises », et les mots « à l'organisme gestionnaire » sont remplacés par « au teneur de compte conservateur de parts ».

Article 23

En vigueur étendu

Le 4e paragraphe de l'article 12 a est modifié comme suit :
« Lorsque le participant demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées dans le PEI est soumise à la CSG et à la CRDS au titre des revenus du capital, ainsi qu'aux différents contributions et prélèvements sociaux en vigueur à la date de la délivrance des avoirs. »

Article 24

En vigueur étendu

Le 4e paragraphe de l'article 13 est supprimé.

Article 25

En vigueur étendu

Le texte de l'article 14 est modifié comme suit :
« L'opération de transfert consiste à déplacer des avoirs (disponibles ou non) d'un plan d'épargne à un autre sans en demander la délivrance.
« En cas de rupture du contrat de travail le participant souhaitant effectuer un transfert doit préalablement en faire la demande par écrit au teneur de compte conservateur de parts chargé de la gestion du ou des nouveaux plans. En cas d'acceptation, il informe l'entreprise qu'il quitte et le teneur de compte conservateur de parts du nom et de l'adresse du teneur de compte conservateur de parts chargé de la gestion du ou des nouveaux plans. Les périodes de blocage déjà courues sont prises en compte pour le calcul des délais d'indisponibilité restant à courir.
« En dehors de toute rupture du contrat de travail, les transferts ne sont possibles que dans les cas prévus par la réglementation applicable.
« La liquidation des avoirs entraîne la clôture du compte du participant. »

Article 26

En vigueur étendu

Sont annexées au règlement d'Inter-Auto-Plan, outre les notices d'information des FCPE visés à l'article 6 (annexes I à IV), une annexe Réserve spéciale de participation qui se substitue à l'annexe III du règlement initial (annexe V), et une liste des prestations à la charge des entreprises (annexe VI).

ANNEXES

Annexe I

En vigueur étendu

N° de code AMF : 990000080879.

Nourricier : non.

Compartiment : non.

Un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) est un organisme de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), c'est-à-dire un produit d'épargne qui permet à plusieurs investisseurs de détenir en commun un portefeuille de valeurs mobilières. Le FCPE est réservé aux salariés et anciens salariés des entreprises adhérentes et destiné à recevoir et à investir leur épargne salariale. Il est géré par une société de gestion.

La gestion du FCPE est contrôlée par un conseil de surveillance, composé de représentants des porteurs de parts et de représentants de l'entreprise. Ce conseil a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les compte annuels de l'OPCVM, d'examiner la gestion financière, administrative et comptable de l'OPCVM, d'exercer les droits de vote attachés aux titres du capital détenus dans le portefeuille, de décider des opérations de fusion, scission ou liquidation et de donner son accord préalable aux modifications du règlement du FCPE dans les cas prévus par ce dernier. Le conseil de surveillance d'un FCPE adopte en outre un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de parts.

L'adhésion au présent FCPE emporte acceptation des dispositions contenues dans son règlement.

Le souscripteur peut obtenir, sans frais, communication du règlement du FCPE « Fructi ISR-Sécurité » sur simple demande auprès de son entreprise.

Le FCPE « Fructi ISR-Sécurité » est un fonds commun de placement multi-entreprise ouvert aux salariés et anciens salariés des entreprises et groupe d'entreprises concernés.

Le fonds est régi par les dispositions de l'article L. 214-39 du code monétaire et financier.

Créé pour l'application :
- des divers accords de participation d'entreprise ou de groupe passés entre les sociétés et leur personnel ;
- des divers plans d'épargne salariale établis entre ces sociétés et leur personnel.
Le conseil de surveillance est composé de :
- deux membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de chaque entreprise ou groupe d'entreprises, désignés par les représentants des diverses organisations syndicales ou, à défaut de présence d'organisations syndicales, désignés par le (s) comité (s) ou le (s) comité (s) central (aux) de la ou des entreprises ou, à défaut de comité (s) ou comité (s) central (aux), désignés par et parmi ceux-ci, et en dernier recours élus directement par les porteurs de parts ;
- un membre représentant chaque entreprise ou groupe d'entreprises, désigné par la direction de chaque entreprise ou groupe d'entreprises.

Orientation de gestion du fonds :
Le FCPE « Fructi ISR-Sécurité » est classé dans la catégorie FCPE « monétaire euro ». A ce titre, le FCPE est géré à l'intérieur d'une fourchette de sensibilité de 0 à 0,5.

Objectif de gestion et stratégie d'investissement :
Ce FCPE a pour objectif de surperformer sur le court terme son indicateur de référence, après déduction des frais de gestion réels. L'indicateur de référence est l'EONIA (Euro Overnight Index Average) : taux au jour le jour moyen pondéré, calculé par la Banque centrale européenne à partir de données quotidiennes fournies par un échantillon de banques. Il est disponible sur le site internet : www. euribor. org.
Ce placement s'adresse aux investisseurs recherchant une grande régularité dans l'évolution de leur valeur de part.
Le fonds, au travers d'un FCP sous-jacent, sélectionne des émetteurs de titres satisfaisant aux critères de développement durable suivants :
- de cohérence sociale (stabilité sociale et développement social, relations clients-fournisseurs) ;
- d'intégration extérieure (environnement, relations aux actionnaires et à la société civile).

La détermination des allocations d'actifs est réalisée dans le cadre d'un processus d'investissement en 3 étapes :
- une allocation stratégique définie en fonction des analyses économiques générales ;
- une allocation tactique cherchant les opportunités de marché ;
- un choix de titres de créance privilégiant les meilleurs rendements/risque.

Profil de risque :
La performance du fonds dépend majoritairement de l'évolution des marchés sur lesquels le FCPE est investi, dans le cadre de la stratégie d'investissement décrite au paragraphe précédent. Dans ces conditions, le capital investi pourrait ne pas être intégralement restitué, y compris pour un investissement réalisé sur la durée de placement recommandée.
Les principaux risques sont les suivants :
- risque de taux : le FCPE est en permanence exposé pour une part importante de son actif en instruments de taux de la zone euro. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt de la zone euro. En outre, plus la sensibilité du fonds (pourcentage de variation de la valeur liquidative) est élevée et plus le risque de taux auquel il s'expose l'est également, et inversement. En l'espèce, compte tenu d'une faible sensibilité (de 0 à 0,5), le risque de taux demeure faible ;
- risque de crédit : il s'agit du risque de défaillance de l'émetteur et du risque de dépréciation pouvant affecter les titres en portefeuille résultant de l'évolution des marges émetteurs (écartement des spreads). En raison de stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque de crédit modéré.

Durée de placement recommandée :
La durée de placement recommandée est d'au moins 3 mois. Celle-ci ne tient pas compte de la durée d'indisponibilité des avoirs.
Composition de l'OPCVM :

Le fonds sera principalement investi dans un fonds commun de placement géré en fonction du processus ISR. Le fonds est exposé à hauteur de 75 % au moins en produits des marchés monétaires de la zone euro. Le solde du portefeuille pourra être exposé, au maximum, de 25 % en obligations et autres titres de créance libellés en euros.
Par ailleurs, le FCPE pourra détenir plus de 20 % de son actif en parts ou actions d'OPCVM.
Intervention sur les marchés à terme ou optionnels dans un but de protection de portefeuille en vue de la réalisation de l'objectif de gestion : non.

Fonctionnement du fonds :
La valeur liquidative est calculée en euros sur le cours d'ouverture de Bourse de chaque vendredi, sauf dans le cas où le jour ouvré précédant ou suivant le vendredi est une fin de mois (si la Bourse est fermée le vendredi, le calcul des valeurs de parts est effectué le premier jour ouvré suivant) et le dernier jour de Bourse du mois, en divisant l'actif net par le nombre de parts existantes.
A compter du 3 septembre 2007, la valeur liquidative sera calculée, en euro, sur les cours de clôture de Bourse de chaque jour, en divisant l'actif net du fonds par le nombre de parts existantes.
Les jours fériés, au sens du code du travail, la valeur liquidative n'est pas publiée, le traitement des opérations de souscription et de rachat est effectué sur la valeur liquidative du premier jour ouvré suivant.
Conformément aux dispositions de l'article 411-31 du règlement général de l'Autorité des marchés financiers, la valeur liquidative est transmise à l'Autorité des marchés financiers le jour même de sa détermination et mise à disposition du conseil de surveillance à compter du premier jour ouvrable qui suit sa détermination et affichée dans les locaux de l'entreprise et de ses établissements. Le conseil de surveillance peut obtenir sur sa demande communication des dernières valeurs liquidatives calculées.
La composition de l'actif du FCPE est publiée chaque semestre : elle est communiquée au conseil de surveillance et à l'entreprise, auprès desquels tout porteur peut la demander.
Un rapport annuel de gestion arrêté à la date du dernier jour de Bourse du mois de décembre est par ailleurs adressé à l'entreprise et au conseil de surveillance. Il est à la disposition de tous les porteurs de parts qui en font la demande.
Etablissement chargé des souscriptions et rachats de parts : Natexis Interépargne.

Modalités de souscription et de rachat :
- apports et retraits : en numéraire ;
- mode d'exécution : prochaine valeur liquidative ;
- commission de souscription à l'entrée : au plus égale à 1 % à la charge de l'entreprise ou du porteur du montant du versement de parts selon chaque accord de participation et/ou plan d'épargne salariale ;
- commission de rachat à la sortie : néant ;
- commission d'arbitrage : convention par entreprise.

Frais :
- les frais de fonctionnement et de gestion : 0,30 % (FTC) maximum l'an, à la charge du fonds de l'actif net du fonds, soit :
- une commission de gestion administrative et comptable de 0,15 % l'an de l'actif net (y compris les honoraires du contrôleur légal des comptes) ;
- une commission de gestion financière de 0,15 % l'an de l'actif net (aucune commission de gestion financière ne sera prélevée sur les parts de FCP et actions de SICAV en portefeuille).
- commission de surperformance : néant.
- les frais de transaction :
- les courtages, commissions et frais afférents aux ventes de titres compris dans le portefeuille collectif ainsi qu'aux acquisitions de titres effectués au moyen de sommes provenant soit de la vente ou du remboursement de titres, soit des revenus des avoirs compris dans le FCPE sont prélevés sur lesdits avoirs et viennent en déduction des liquidités du fonds ;
- commissions de mouvement perçues par la société de gestion : néant.
- les frais indirects :
- commission de souscription indirecte : néant ;
- commission de rachat indirecte : néant ;
- commissions de gestion indirectes : 0,50 % (TTC) maximum l'an, à la charge du fonds de l'actif net de l'OPCVM sous-jacent.
Affectation des revenus du fonds : réinvestissement dans le fonds.

Frais de tenue des compte conservation :
- à la charge de l'entreprise ;
- à la charge des porteurs de parts ayant quitté l'entreprise, à l'exception des retraités ou préretraités.
Délai d'indisponibilité :
- 5 ans ou plus selon chaque accord de participation et / ou plan d'épargne salariale ;
- départ à la retraite (PERCO, PERCO-I).

Disponibilité des parts :
- premier jour du 4e mois (participation seule ou avec plan d'épargne salariale) ;
- dernier jour du 6e mois (plan d'épargne salariale seul) ;
- date du départ à la retraite du salarié (PERCO, PERCO-I).

Modalités relatives aux demandes de remboursements anticipés et à échéance :
Les porteurs de parts bénéficiaires ou leurs ayants droit peuvent demander le rachat de tout ou partie de leurs parts, dans les conditions prévues dans l'accord de participation et / ou les règlements des divers plans d'épargne salariale. Les demandes de rachats accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives sont à adresser éventuellement par l'intermédiaire de l'entreprise au teneur de compte conservateur de parts et sont exécutées au prix de rachat calculé conformément aux modalités prévues dans le règlement dans un délai n'excédant pas 15 jours ouvrés après l'établissement de la première valeur liquidative suivant la réception de la demande.

Les demandes de rachat doivent être adressées à l'adresse suivante : CORIS - Natexis Interépargne, avenue du Maréchal-Montgomery,14029 Caen Cedex 9.

Valeur de la part à la constitution du fonds : 15 €.

Nom et adresse des intervenants :
- société de gestion : Natexis ASSET Management, capital de 30 468 505 €,68176, quai de la Rapée,75606 Paris Cedex 12 ;
- délégataire de la gestion comptable : Natixis Investor Servicing, au capital de 1 193 900 €,45, rue Saint-Dominique,75007 Paris ;
- dépositaire : Natixis - Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 1 948 292 400 €,45, rue Saint-Dominique,75007 Paris ;
- contrôleur légal des comptes : Cabinet Sellam,49-53, avenue des Champs-Elysées,75008 Paris.
- teneur de compte conservateur des parts : Natexis Interépargne, au capital de 8 890 784 €,68-76, quai de la Rapée,75606 Paris Cedex 12.

Ce FCPE a été agréé par la COB, le 25 juin 2002. Date de la mise à jour de la notice : le 2 janvier 2007.

A la clôture de chaque exercice, la société de gestion rédige un rapport annuel du FCPE « Fructi ISR-Sécurité. La société de gestion tient à la disposition de chaque porteur de parts un exemplaire du rapport annuel qui peut être, en accord avec le conseil de surveillance, remplacé par un rapport simplifié comportant une mention indiquant que le rapport annuel est à la disposition de tout porteur de parts qui en fait la demande auprès de l'entreprise.

La présente notice d'information doit être remise aux porteurs préalablement à toute souscription.

Annexe II

En vigueur étendu

N° de AMF : 990000080929.
Nourricier : non.
Compartiment : non.
Un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) est un organisme de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), c'est-à-dire un produit d'épargne qui permet à plusieurs investisseurs de détenir en commun un portefeuille de valeurs mobilières. Le FCPE est réservé aux salariés et anciens salariés des entreprises adhérentes et destiné à recevoir et à investir leur épargne salariale. Il est géré par une société de gestion.
La gestion du FCPE est contrôlée par un conseil de surveillance, composé de représentants des porteurs de parts et de représentants de l'entreprise. Ce conseil a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les compte annuels de l'OPCVM, d'examiner la gestion financière, administrative et comptable de l'OPCVM, d'exercer les droits de vote attachés aux titres de capital détenus dans le portefeuille, de décider des opérations de fusion, scission ou liquidation et de donner son accord préalable aux modifications du règlement du FCPE dans les cas prévus par ce dernier. Le conseil de surveillance d'un FCPE adopte en outre un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de parts.
L'adhésion au présent FCPE emporte acceptation des dispositions contenues dans son règlement
Le souscripteur peut obtenir, sans frais, communication du règlement du FCPE « Fructi ISR-Rendement solidaire » sur simple demande auprès de son entreprise.
Le FCPE « Fructi ISR-Rendement solidaire » est un :
- fonds commun de placement multi-entreprise ouvert aux salariés et anciens salariés des entreprises et groupe d'entreprises concernés.
Le fonds est régi par les dispositions de l'article L. 214-39 du code monétaire et financier.
Créé pour l'application :
- des divers accords de participation d'entreprise ou de groupe passés entre les sociétés et leur personnel ;
- des divers plans d'épargne salariale établis entre ces sociétés et leur personnel.
Le conseil de surveillance est composé de :
- deux membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de chaque entreprise ou groupe d'entreprises, désignés par les représentants des diverses organisations syndicales ou, à défaut de présence d'organisations syndicales, désignés par le (s) comité (s) ou le (s) comité (s) central (aux) de la ou des entreprises ou, à défaut de comité (s) ou comité (s) central (aux), désignés par et parmi ceux-ci, et en dernier recours élus directement par les porteurs de parts ;
- un membre représentent chaque entreprise ou groupe d'entreprises, désigné par la direction de chaque entreprise ou groupe d'entreprises.
Orientation de gestion du fonds :
Le FCPE « Fructi ISR-Rendement solidaire » est classé dans la catégorie FCPE « Diversifié ».
A ce titre, le FCPE gère de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers de la zone euro ou étrangers (valeurs mobilières et instruments financiers à terme).
Objectif de gestion et stratégie d'investissement :
Investi en actions des grandes places boursières internationales et en produits de taux internationaux, ce FCPE a pour objectif de surperformer sur le long terme son indicateur de référence.
L'indicateur de référence se compose de :

CLASSE D'ACTIF	INDICE DE RÉFÉRENCE	POIDS
Action		25 %
Europe	MSCI Europe	25 %
Obligations		35 %
Zone euro	Lehman Euro Aggregate Credit	35 %
Monétaire		35 % (30 - 35 %)
Zone euro	Eonia	35 % (30 - 35 %)
Solidaire		5 % (5 - 10 %)

NB : l'indice MSCI Europe est composé d'environ 600 sociétés basées dans 16 pays européens développés, à savoir l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Finlande, la France, l'Allemagne, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, les Pays-Bas, la Norvège, le Portugal, l'Espagne, la Suède, la Suisse et le Royaume-Uni. Le poids de chaque valeur est fixé en fonction du flottant des sociétés. Cet indice est publié par MSCI. Il est disponible sur le site internet www. msci. com.
L'indice Lehman Euro Aggregate Credit est composé de produits de taux libellés en euros. Il est disponible sur le site internet www. lehman. com.
L'Eonia (Euro Overnight Index Average) est le taux au jour le jour moyen pondéré, calculé par la Banque centrale européenne à partir de données quotidiennes fournies par un échantillon de banques. Il est disponible sur le site internet www. euribor. org.
Pour surperformer cet indicateur, la gérant pourra s'écarter sensiblement de cette allocation théorique, tout en respectant les limites de l'allocation d'actif décrites ci-après.
La détermination des allocations d'actifs est réalisée dans le cadre d'un processus d'investissement en 3 étapes :
- une allocation stratégique définie en fonction des analyses économiques générales ;
- une allocation tactique cherchant les opportunités de marché ;
- un choix d'obligations et d'actions privilégiant les meilleurs rendements-risque.
Dans le domaine des actions, le gérant investira essentiellement sur des titres à large capitalisation boursière et représentatifs des grands indices boursiers.
Profil de risque :
La performance du fonds dépend majoritairement de l'évolution des marchés sur lesquels le FCPE est investi, dans le cadre de la stratégie d'investissement décrite au paragraphe précédent. Dans ces conditions, le capital investi pourrait ne pas être intégralement restitué, y compris pour un investissement réalisé sur la durée de placement recommandée.
Les principaux risques sont les suivants :
- risque actions : il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le FCPE est en permanence investi pour une part importante de son actif en actions. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de recul des marchés actions. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque actions important ;
- risque de taux : il s'agit du risque de baisse des instruments de taux découlant des variations de taux d'intérêt. Le FCPE est en permanence exposé pour une part importante de son actif en instruments de taux. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt. En raison de sa stratégie d'investissement, la FCPE est soumis à un risque de taux important ;
- risque de change : le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.
Durée de placement recommandée :
La durée de placement recommandée est d'au moins 5 ans. Celle-ci ne tient pas compte de la durée d'indisponibilité des avoirs.
Composition de l'OPCVM :
Dans le respect de la réglementation, la part de l'actif du FCPE investi sur les marchés actions et sur les marchés de taux est composée de titres de sociétés et / ou de parts ou actions d'OPCVM investis en titres de sociétés, sélectionnés en fonction de critères financiers et extra-financiers, conformément au processus d'investissement ISR de Natexis ASSET Management, répondant à des critères socialement responsables.
Ainsi, les valeurs répondant à des critères socialement responsables sont les valeurs sélectionnées sur la base non seulement de critères financiers, mais aussi des pratiques sociales et environnementales des entreprises telles que la politique de l'emploi, les conditions de travail ou le respect des normes environnementales.
Par ailleurs, le FCPE « Fructi ISR-Rendement solidaire » est un FCPE dit solidaire puisque son actif est composé, pour une part, comprise entre 5 et 10 % de titres émis par des entreprises solidaires agréées en application de l'article L. 443-3-1 du code travail ou par des sociétés de capital-risque visées à l'article 1-1 de la loi n° 85-695 du 11 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre économique et financier ou par des fonds communs de placement à risques, visés à l'article L. 214-36 du code monétaire et financier, sous réserve que leur actif soit composé d'au moins 40 % de titres émis par des entreprises solidaires mentionnées à l'article L. 443-3-1 du code du travail et, pour le surplus, de valeurs mobilières admises aux négociations sur un marché réglementé, de parts d'OPCVM investis dans ces mêmes valeurs et, à titre accessoire, de liquidités.
Une part de l'encours est donc consacrée au financement de projets solidaires en faveur de l'insertion et de l'emploi, de l'accès au logement social, de l'humanisme et du respect des droits sociaux.
Dans ce cadre, le FCPE sera exposé entre 15 % minimum et 30 % maximum en actions et / ou OPCVM actions.
La zone prépondérante est l'Europe.
Le solde du portefeuille pourra être exposé entre 60 % minimum et 75 % maximum, en produits de taux des marchés : principalement dans des pays de la zone euro, directement ou via des OPCVM monétaires et / ou obligataires.
Le fonds pourra être investi à plus de 20 % de son actif en parts ou actions d'OPCVM.
Intervention sur les marchés à terme ou optionnels dans un but de protection de portefeuille en vue de la réalisation de l'objectif de gestion : oui.
Le FCPE peut investir sur des instruments à terme ou optionnels négociés sur des marchés réglementés ou organisés, français ou étrangers. Dans ce cadre, et en vue de réaliser l'objectif de gestion, le gérant peut prendre des positions en vue de couvrir le portefeuille contre les éventuels mouvements de cours que pourraient subir les actions et les obligations constitutives du portefeuille.
Le FCPE peut également intervenir sur des titres intégrant des dérivés à savoir les warrants et les options, ainsi que les bons de souscription.
Marchés : marchés réglementés ou organisés, français ou étrangers.
Instruments utilisés : options, warrants, futures et bons de souscription.
Fonctionnement du fonds :
La valeur liquidative est calculée en euros sur le cours d'ouverture de Bourse de chaque vendredi, sauf dans le cas où le jour ouvré précédant ou suivant le vendredi est une fin de mois (si la Bourse est fermée le vendredi, le calcul des valeurs de part est effectué la premier jour ouvré suivant) et le dernier jour de Bourse du mois, en divisant l'actif net par le nombre de parts existantes.
A compter du 3 septembre 2007, la valeur liquidative sera calculée, en euro sur les cours de clôture de Bourse de chaque jour en divisant l'actif net du fonds par le nombre de parts existantes.
Les jours fériés au sens du code du travail, la valeur liquidative n'est pas publiée, le traitement des opérations de souscription et de rachat est effectué sur la valeur liquidative du premier jour ouvré suivant.
Conformément aux dispositions de l'article 411-31 du règlement général de l'Autorité des marchés financiers, la valeur liquidative est transmise à l'Autorité des marchés financiers le jour même de sa détermination et mise à disposition du conseil de surveillance à compter du premier jour ouvrable qui suit sa détermination et affichée dans les locaux de l'entreprise et de ses établissements. Le conseil de surveillance peut obtenir sur sa demande communication des dernières valeurs liquidative, calculées.
La composition de l'actif du FCPE est publiée chaque semestre : elle est communiquée au conseil de surveillance et à l'entreprise, auprès desquels tout porteur peut la demander.
Un rapport annuel de gestion arrêté à la date du dernier jour de Bourse du mois de décembre est par ailleurs adressé à l'entreprise et au conseil de surveillance. Il est à la disposition de tous les porteurs de parts qui en font la demande.
Etablissement chargé des souscriptions et rachats de parts : Natexis Interépargne.
Modalités de souscription et de rachat :
- apports et retraits : en numéraire ;
- mode d'exécution : prochaine valeur liquidative ;
- commission de souscription à l'entrée : au plus égale à 1 %, à la charge de l'entreprise ou du porteur du montant du versement de parts selon chaque accord de participation et / ou plan d'épargne salariale ;

- commission de rachat à la sortie : néant ;
- commission d'arbitrage : convention par entreprise.
Frais :
- les frais de fonctionnement et de gestion : 0,30 % (TTC) maximum l'an, à la charge du fonds de l'actif net du fonds, soit :
- une commission de gestion administrative et comptable de 0,15 % l'an de l'actif net (y compris les honoraires du contrôleur légal des comptes) ;
- une commission de gestion financière de 0,15 % l'an de l'actif net (aucune commission de gestion financière ne sera prélevée sur les parts de FCP et actions de SICAV en portefeuille).
- commission de surperformance : néant ;
- les frais de transaction :
- les courtages, commissions et frais afférents aux ventes de titres compris dans le portefeuille collectif ainsi qu'aux acquisitions de titres effectués au moyen de sommes provenant, soit de la vente ou du remboursement de titres, soit des revenus des avoirs compris dans le FCPE, sont prélevés sur lesdits avoirs et viennent en déduction des liquidités du fonds ;
- commissions de mouvement perçues par la société de gestion : néant ;
- les frais indirects :
- commission de souscription indirecte : néant.
- commission de rachat indirecte : néant.
- commissions de gestion indirectes : 2,10 % (TTC) maximum l'an, à la charge du fonds de l'actif net de l'OPCVM sous-jacent.
Affectation des revenus du fonds : réinvestissement dans le fonds.
Frais de tenue des comptes conservation :
- à la charge de l'entreprise ;
- à la charge des porteurs de parts ayant quitté l'entreprise, à l'exception des retraités ou préretraités.
Délai d'indisponibilité :
- 5 ans ou plus selon chaque accord de participation et / ou plan d'épargne salariale ;
- départ à la retraite (PERCO, PERCO-I).
Disponibilité des parts :
- premier jour du 4e mois (participation seule ou avec plan d'épargne salariale) ;
- dernier jour du 6e mois (plan d'épargne salariale seul) ;
- date du départ à la retraite du salarié (PERCO, PERCO-I).
Modalités relatives aux demandes de remboursements anticipés et à échéance :
Les porteurs de parts bénéficiaires ou leurs ayants droit peuvent demander le rachat de tout ou partie de leurs parts, dans les conditions prévues dans l'accord de participation et / ou les règlements des divers plans d'épargne salariale. Les demandes de rachats accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives sont à adresser, éventuellement par l'intermédiaire de l'entreprise, au teneur de compte conservateur de parts et sont exécutées au prix de rachat calculé conformément aux modalités prévues dans le règlement dans un délai n'excédant pas 15 jours ouvrés après l'établissement de la première valeur liquidative suivant la réception de la demande.
Les demandes de rachat doivent être adressées à l'adresse suivante : CORIS - Natexis Interépargne, avenue du Maréchal-Montgomery,14029 Caen Cedex 9.
Valeur de la part à la constitution du fonds : 15 €.
Nom et adresse des intervenants :
- société de gestion : Natexis ASSET Management, au capital de 30 468 505 €,68-76, quai de la Rapée,75606 Paris Cedex 12 ;
- délégataire de la gestion comptable : Natixis Investor Servicing, au capital de 1 193 900 €,45, rue Saint-Dominique,75007 Paris ;
- dépositaire : Natixis - Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 1 948 292 400 €,45, rue Saint-Dominique,75007 Paris ;
- contrôleur légal des comptes : cabinet Sellam,49-53, avenue des Champs-Elysées,75008 Paris ;
- teneur de compte conservateur des parts : Natexis Interépargne, au capital de 8 890 784 €,68-76, quai de la Rapée,75606 Paris Cedex 12.
- ce FCPE a été agréé par la COB, le 25 juin 2002. Date de la mise à jour de la notice : le 2 janvier 2007.
A la clôture de chaque exercice, la société de gestion rédige un rapport annuel du FCPE « Frutti ISR-Rendement solidaire ».
La société de gestion tient à la disposition de chaque porteur de parts un exemplaire du rapport annuel qui peut être, en accord avec le conseil de surveillance, remplacé par un rapport simplifié comportant une mention indiquant que le rapport annuel est à la disposition de tout porteur de parts qui en fait la demande auprès de l'entreprise.
La présente notice d'information doit être remise aux porteurs préalablement à toute souscription.

Annexe III

En vigueur étendu

Notice d'information du fonds commun de placement d'entreprise « Fructi ISR-Equilibre »

N° de code AMF : 990000080899.
Nourricier : non.
Compartiment : non.
Un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) est un organisme de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), c'est-à-dire un produit d'épargne qui permet à plusieurs investisseurs de détenir en commun un portefeuille de valeurs mobilières. Le FCPE est réservé aux salariés et anciens salariés des entreprises adhérentes et destiné à recevoir et à investir leur épargne salariale. Il est géré par une société de gestion.
La gestion du FCPE est contrôlée par un conseil de surveillance, composé de représentants des porteurs de parts et de représentants de l'entreprise. Ce conseil a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les compte annuels de l'OPCVM, d'examiner la gestion financière, administrative et comptable de l'OPCVM, d'exercer les droits de vote attachés aux titres de capital détenus dans le portefeuille, de décider des opérations de fusion, scission ou liquidation et de donner son accord préalable aux modifications du règlement du FCPE dans les cas prévus par ce dernier. Le conseil de surveillance d'un FCPE adopte en outre un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de parts.
L'adhésion au présent FCPE emporte acceptation des dispositions contenues dans son règlement.
Le souscripteur peut obtenir, sans frais, communication du règlement du FCPE « Fructi ISR-Equilibre » sur simple demande auprès de son entreprise.
Le FCPE « Fructi ISR-Equilibre » est un fonds commun de placement multi-entreprise ouvert aux salariés et anciens salariés des entreprises et groupe d'entreprises concernés.
Le fonds est régi par les dispositions de l'article L. 214-39 du code monétaire et financier.
Créé pour l'application :
- des divers accords de participation d'entreprise ou de groupe passés entre les sociétés et leur personnel ;
- des divers plans d'épargne salariale établis entre ces sociétés et leur personnel.
Le conseil de surveillance est composé de :
- deux membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de chaque entreprise ou groupe d'entreprises, désignés par

les représentants des diverses organisations syndicales ou, à défaut de présence d'organisations syndicales, désignés par le (s) comlté (s) ou le (s) comité (s) central (aux) de la ou des entreprises ou, à défaut de comité (s) ou comité (s) central (aux), désignés par et parmi ceux-ci, et en dernier recours élus directement par les porteurs de parts ;
- un membre représentant chaque entreprise ou groupe d'entreprises, désigné par la direction de chaque entreprise ou groupe d'entreprises.
Orientation de gestion du fonds :
Le FCPE « Fructi ISR-Equilibre » est classé dans la catégorie FCPE « Diversifié ».
A ce titre, le FCPE gère de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers de la zone euro ou étrangers (valeurs mobilières et instruments financiers à terme).
Objectif de gestion et stratégie d'investissement :
Investi, dans les mêmes proportions, en actions des grandes places boursières internationales et en produits de taux internationaux, ce FCPE a pour objectif de surperformer sur le long terme son indicateur de référence.
L'indicateur de référence se compose de :

CLASSE D'ACTIF	INDICE DE RÉFÉRENCE	POINDS
Actions		50 %
Europe	MSCI Europe	50 %
Obligatoires		50 %
Zone euro	Lehman Euro Aggregate Credit	50 %

NB : l'indice MSCI Europe est composé d'environ 600 sociétés basées dans 16 pays européens développés - à savoir l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Finlande, la France, l'Allemagne, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, les Pays-Bas, la Norvège, le Portugal, l'Espagne, la Suède, la Suisse et le Royaume-Uni. Le poids de chaque valeur est fixé en fonction du flottant des sociétés. Cet indice est publié par MSCI. Il est disponible sur le site internet www. msci. com.
L'indice Lehman Euro Aggregate Credit est composé de produits de taux libellés en euros. Il est disponible sur le site internet www. lehman. com.
Pour surperformer cet indicateur, la gérant pourra s'écarter sensiblement de cette allocation théorique, tout en respectant les limites de l'allocation d'actif décrites ci-après.
La détermination des allocations d'actifs est réalisée dans le cadre d'un processus d'investissement en 3 étapes :
- une allocation stratégique définie en fonction des analyses économiques générales ;
- une allocation tactique cherchant les opportunités de marché ;
- un choix d'obligations et d'actions privilégiant les meilleurs rendements / risque.
Dans le domaine des actions, le gérant investira essentiellement sur des titres à large capitalisation boursière et représentatifs des grands indices boursiers.
Profil de risque :
La performance du fonds dépend majoritairement de l'évolution des marchés sur lesquels le FCPE est investi, dans le cadre de la stratégie d'investissement décrite au paragraphe précédent. Dans ces conditions, le capital investi pourrait ne pas être intégralement restitué, y compris pour un investissement réalisé sur la durée de placement recommandée.
Les principaux risques sont les suivants :
- risque actions : il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le FCPE est en permanence investi pour une part importante de son actif en actions. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de recul des marchés actions. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque actions important ;
- risque de taux : il s'agit du risque de baisse des instruments de faux découlant des variations de taux d'intérêt. Le FCPE est en permanence exposé pour une part importante de son actif en instruments de taux. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque de taux important ;
- risque de change : le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.
Durée de placement recommandée :
La durée de placement recommandée est d'au moins 5 ans. Celle-ci ne tient pas compte de la durée d'indisponibilité des avoirs.
Composition de l'OPCVM :
Dans le respect de la réglementation, la part de l'actif du FCPE, investie sur les marchés actions et sur les marchés de taux, est composée de titres de sociétés et / ou de parts ou actions d'OPCVM investies en titres de sociétés, répondant à des critères socialement responsables.
Ainsi, les valeurs répondant à des critères socialement responsables sont des valeurs sélectionnées sur la base non seulement de critères financiers, mais aussi des pratiques sociales et environnementales des entreprises telles que la politique de l'emploi, les conditions de travail ou le respect des normes environnementales.
Dans ce cadre, le FCPE sera exposé entre 40 % minimum et 60 % maximum en actions et / ou OPCVM actions.
La zone prépondérante est l'Europe.
Le solde du portefeuille pourra être exposé entre 40 % minimum et 60 % maximum, en produits de taux des marchés, principalement dans des pays de la zone euro, directement ou via des OPCVM monétaires et / ou obligataires.
Le fonds pourra être investi à plus de 20 % de son actif en parts ou actions d'OPCVM.
Intervention sur les marchés à terme ou optionnels dans un but de protection de portefeuille en vue de la réalisation de l'objectif de gestion : oui.
Le FCPE peut investir sur des instruments à terme ou optionnels négociés sur des marchés réglementés ou organisés, français ou étrangers. Dans ce cadre, et en vue de réaliser l'objectif de gestion, le gérant peut prendre des positions en vue de couvrir le portefeuille contre les éventuels mouvements de cours que pourraient subir les actions et les obligations constitutives du portefeuille.
Le FCPE peut également intervenir sur des titres intégrant des dérivés à savoir les warrants et les options, ainsi que les bons de souscription.
Marchés : marchés réglementés ou organisés, français ou étrangers.
Instruments utilisés : options, warrants, futures et bons de souscription.
Fonctionnement du fonds :
La valeur liquidative est calculée en euros sur le cours d'ouverture de Bourse de chaque vendredi, sauf dans le cas où le jour ouvré précédant ou suivant le vendredi est une fin de mois (si la Bourse est fermée le vendredi, le calcul des valeurs de parts est effectué le premier jour ouvré suivant) et le dernier jour de Bourse du mois, en divisant l'actif net par le nombre de parts existantes.
A compter du 3 septembre 2007, la valeur liquidative sera calculée, en aura sur les cours de clôture de Bourse de chaque jour en divisant l'actif net du fonds par le nombre de parts existantes.
Les jours fériés au sens du code du travail, la valeur liquidative n'est pas publiée, le traitement des opérations de souscription et de rachat est effectué sur la valeur liquidative du premier jour ouvré suivant.
Conformément aux dispositions de l'article 411-31 du règlement général de l'Autorité des marchés financiers, la valeur liquidative est transmise à l'Autorité des marchés financiers le jour même de sa détermination et mise à disposition du conseil de surveillance à compter du premier jour ouvrable qui suit sa détermination et affichée dans les locaux de l'entreprise et de ses établissements. Le conseil de surveillance peut obtenir sur sa demande communication des dernières valeurs

liquidatives calculées.
La composition de l'actif du FCPE est publiée chaque semestre : elle est communiquée au conseil de surveillance et à l'entreprise, auprès desquels tout porteur peut la demander.
Un rapport annuel de gestion arrêté à la date du dernier jour de Bourse du mois de décembre, est par ailleurs adressé à l'entreprise et au conseil de surveillance. Il est à la disposition de tous les porteurs de parts qui en font la demande.
Etablissement chargé des souscriptions et rachats de parts : Natexis Interépargne.
Modalités de souscription et de rachat :
- apports et retraits : en numéraire ;
- mode d'exécution : prochaine valeur liquidative ;
Commission de souscription à l'entrée : au plus égale à 1 % à la charge de l'entreprise ou du porteur de du montant du versement de parts selon chaque accord de participation et / ou plan d'épargne salariale ;
- commission de rachat à la sortie : néant ;
- commission d'arbitrage : convention par entreprise.
Frais :
- les frais de fonctionnement et de gestion : 0,35 % (TTC) maximum l'an à la charge du fonds de l'actif net du fonds, soit :
- une commission de gestion administrative et comptable de 0,15 % l'an de l'actif net (y compris les honoraires du contrôleur légal des comptes) ;
- une commission de gestion financière de 0,20 % l'an de l'actif net (aucune commission de gestion financière ne sera prélevée sur les parts de FCP et actions de SICAV en portefeuille) ;
- commission de surperformance : néant ;
- les frais de transaction :
- les courtages, commissions et frais afférents aux ventes de titres compris dans la portefeuille collectif ainsi qu'aux acquisitions de titres effectués au moyen de sommes provenant, soit de la vente ou du remboursement de titres, soit des revenus des avoirs compris dans le FCPE, sont prélevés sur lesdits avoirs et viennent en déduction des liquidités du fonds ;
- commissions de mouvement perçues par la société de gestion :
- actions : 0,50 %, avec un minimum de 51 € par opération ;
- obligations : 0,04 % ;
- les frais indirects :
- commission de souscription indirecte : néant ;
- commission de rachat indirecte : néant ;
- commissions de gestion indirectes : 2,10 % (TTC) maximum l'an, à la charge du fonds de l'actif net de l'OPCVM sous-jacent.
Affectation des revenus du fonds : réinvestissement dans le fonds.
Frais de tenue des comptes conservation :
- à la charge de l'entreprise ;
- à la charge des porteurs de parts ayant quitté l'entreprise, à l'exception des retraités ou préretraités.
Délai d'indisponibilité :
- 5 ans au plus selon chaque accord de participation et / ou plan d'épargne salariale ;
- départ à la retraite (PERCO, PERCO-I).
Disponibilité des parts :
- premier jour du 4e mois (participation seule ou avec plan d'épargne salariale) ;
- dernier jour du 6e mois (plan d'épargne salariale seul) ;
- date du départ à la retraite du salarié (PERCO, PERCO-I).
Modalités relatives aux demandes de remboursements anticipés et à échéance :
Les porteurs de parts bénéficiaires ou leurs ayants-droit peuvent demander le rachat de tout ou partie de leurs parts, dans les conditions prévues dans l'accord de participation et / ou les règlements des divers plans d'épargne salariale. Les demandes de rachats accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives sont à adresser éventuellement par l'intermédiaire de l'entreprise au teneur de compte conservateur de parts et sont exécutées au prix de rachat calculé conformément aux modalités prévues dans le règlement dans un délai n'excédant pas 15 jours ouvrés après l'établissement de la première valeur liquidative suivant la réception de la demande.
Les demandes de rachat doivent être adressées à l'adresse suivante : CORIS - Natexis Interépargne, avenue du Maréchal-Montgomery,14029 Caen Cedex 9.
Valeur de la part à la constitution du fonds : 15 €.
Nom et adresse des intervenants :
- société de gestion : Natexis ASSET Management, au capital de 30 468 505 €,68-76, quai de la Rapée,75606 Paris Cedex 12 ;
- délégataire de la gestion comptable : Natixis Investor Servicing, au capital de 1 193 900 €,45, rue Saint-Dominique,75007 Paris ;
- dépositaire : Natixis - Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 1 948 292 400 €,45, rue Saint-Dominique,75007 Paris ;
- contrôleur légal des comptes : cabinet Sellam,49-53, avenue des Champs-Elysées,75008 Paris ;
- teneur de compte conservateur des parts : Natexis Interépargne, au capital de 8 890 784 €,68-76, quai de la Rapée,75606 Paris Cedex 12.
Ce FCPE a été agréé par la COB, le 27 octobre 1995.
Date de la mise à jour de la notice : le 2 janvier 2007.
A la clôture de chaque exercice, la société de gestion rédige un rapport annuel du FCPE « Fructi ISR-Equlibre ».
La société de gestion tient à la disposition de chaque porteur de parts un exemplaire du rapport annuel qui peut être, en accord avec le conseil de surveillance, remplacé par un rapport simplifié comportant une mention indiquant que le rapport annuel est à la disposition de tout porteur de parts qui en fait la demande auprès de l'entreprise. La présente notice d'information doit être remise aux porteurs préalablement à toute souscription.

Annexe IV

En vigueur étendu

N° de code AMF : 990000080889.

Nourricier : non.

Compartiment : non.

Un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) est un organisme de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), c'est-à-dire un produit d'épargne qui permet à plusieurs investisseurs de détenir en commun un portefeuille de valeurs mobilières. Le FCPE est réservé aux salariés et anciens salariés des entreprises adhérentes et destiné à recevoir et à investir leur épargne salariale. Il est géré par une société de gestion.

La gestion du FCPE est contrôlée par un conseil de surveillance, composé de représentants des porteurs de parts et de représentants de l'entreprise. Ce conseil a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les compte annuels de l'OPCVM, d'examiner la gestion financière, administrative et comptable de l'OPCVM, d'exercer les droits de vote attachés aux titres de capital détenus dans le portefeuille, de décider des opérations de fusion, scission ou liquidation et de donner son accord préalable aux modifications du règlement du FCPE dans les cas prévus par ce dernier. Le conseil de surveillance d'un FCPE adopte en outre un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de parts.

L'adhésion au présent FCPE emporte acceptation des dispositions contenues dans son règlement.

Le souscripteur peut obtenir, sans frais, communication du règlement du FCPE « Fructi ISR-Croissance » sur simple demande auprès de son entreprise.

Le FCPE « Fructi ISR-Croissance » est un fonds commun de placement multientreprises ouvert aux salariés et anciens salariés des entreprises et groupe d'entreprises concernés.

Le fonds est régi par les dispositions de l'article L. 214-39 du code monétaire et financier.

Créé pour l'application :
- des divers accords de participation d'entreprise ou de groupe passés entre les sociétés et leur personnel ;
- des divers plans d'épargne salariale établis entre ces sociétés et leur personnel.

Le conseil de surveillance est composé de :
- 2 membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de chaque entreprise ou groupe d'entreprises, désignés par les représentants des diverses organisations syndicales ou, à défaut de présence d'organisations syndicales, désignés par le (s) comité (s) ou le (s) comité (s) central (aux) de la ou des entreprises ou, à défaut de comité (s) ou comité (s) central (aux), désignés par et parmi ceux-ci, et en dernier recours élus directement par les porteurs de parts ;
- 1 membre représentant chaque entreprise ou groupe d'entreprises, désigné par la direction de chaque entreprise ou groupe d'entreprises.

Orientation de gestion du fonds :
Le FCPE « Fructi ISR-Croissance » est classé dans la catégorie FCPE « Actions internationales ».

A ce titre, le FCPE est en permanence exposé à hauteur de 60 % au moins sur un marché d'actions étranger ou sur des marchés d'actions de plusieurs pays, dont éventuellement le marché français.

Peuvent rentrer dans ces 60 % les OPCVM à vocation générale classés « actions de pays de la communauté européenne » au sens de l'instruction AMF n° 2005-01 du 25 janvier 2005.

La zone géographique prépondérante est l'Europe (zone euro et hors zone euro).

Le degré d'exposition minimum du FCPE est de 60 % à l'ensemble des marchés d'actions.

Dans le respect de la réglementation, la part de l'actif du FCPE investi sur les marchés actions et sur les marchés de taux est composée : de titres de sociétés et / ou, de parts ou actions d'OPCVM investis en titres de sociétés, sélectionnés en fonction de critères financiers et extra-financiers, conformément au processus d'investissement ISR de Natexis ASSET Management. Ainsi, les valeurs répondant à des critères socialement responsables sont les valeurs sélectionnées sur la base non seulement de critères financiers, mais aussi de pratiques sociales et environnementales des entreprises telles que la politique de l'emploi, les conditions de travail et les normes environnementales.

Objectif de gestion et stratégie d'investissement :
Investi en actions des grandes places boursières internationales et, dans une proportion plus faible, en produits de taux et produits monétaires internationaux, ce FCPE a pour objectif de sur-performer sur le long terme son indicateur de référence. L'indicateur de référence se compose de :

CLASSE D'ACTIF	INDICE DE RÉFÉRENCE	POIDS
Action		70 %
Europe	MSCI Europe	70 %
Obligations		30 %
Zone euro	Lehman Euro Aggregate Credit	30 %

NB : L'indice MSCI Europe est composé d'environ 600 sociétés basées dans 96 pays européens développés, à savoir l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Finlande, la France, l'Allemagne, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, les Pays-Bas, la Norvège, le Portugal, l'Espagne, la Suède, la Suisse et le Royaume-Uni. Le poids de chaque valeur est fixé en fonction du flottant des sociétés. Cet indice est publié par MSCI. Il est disponible sur le site internet www. msci. com.
L'indice Lehman Euro Aggregate Credit est composé de produits de taux libellés en euros. Il est disponible sur le site internet : www. lehman. com.

Pour surperformer cet indicateur, le gérant pourra s'écarter sensiblement de cette allocation théorique, tout en respectant les limites de l'allocation d'actif décrites ci-après.

La détermination des allocations d'actifs est réalisée dans le cadre d'un processus d'investissement en 3 étapes :
- une allocation stratégique définie en fonction des analyses économiques générales ;
- une allocation tactique cherchant les opportunités de marché ;
- un choix d'obligations et d'actions privilégiant les meilleurs rendements/risque.

Dans le domaine des actions, le gérant investira essentiellement sur des titres à large capitalisation boursière et représentatifs des grands indices boursiers.

Profil de risque :
La performance du fonds dépend majoritairement de l'évolution des marchés sur lesquels le FCPE est investi, dans le cadre de la stratégie d'investissement décrite

au paragraphe précédent. Dans ces conditions, le capital investi pourrait ne pas être intégralement restitué, y compris pour un investissement réalisé sur la durée de placement recommandée.

Les principaux risques sont les suivants :
- risque actions : il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le FCPE est en permanence investi pour une part importante de son actif en actions. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de recul des marchés actions. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque actions important ;
- risque de taux : il s'agit du risque de baisse des instruments de taux découlant des variations de taux d'intérêt. Le FCPE est en permanence exposé pour une part restreinte de son actif en instruments de taux. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque de taux modéré ;
- risque de change : le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro. Il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

Durée de placement recommandée :
La durée de placement recommandée est d'au moins 5 ans. Celle-ci ne tient pas compte de la durée d'indisponibilité des avoirs.
Composition de l'OPCVM :
Le FCPE sera exposé entre 60 % minimum et 80 % maximum en actions et / ou OPCVM actions.
Le solde du portefeuille pourra être exposé, au maximum, de 40 % en produits des marchés de taux et en produits monétaires, principalement dans des pays de la zone euro, directement ou via des OPCVM monétaires et / ou obligataires.
Le fonds pourra être investi à plus de 20 % de son actif en parts ou actions d'OPCVM.
Intervention sur les marchés à terme ou optionnels dans un but de protection de portefeuille en vue de la réalisation de l'objectif de gestion : oui.
Le FCPE peut investir sur des instruments à terme ou optionnels négociés sur des marchés réglementés ou organisés, français ou étrangers. Dans ce cadre, et en vue de réaliser l'objectif de gestion, le gérant peut prendre des positions en vue de couvrir le portefeuille contre les éventuels mouvements de cours que pourraient subir les actions et les obligations constitutives du portefeuille.
Le FCPE peut également intervenir sur des titres intégrant des dérivés à savoir les warrants et les options, ainsi que les bons de souscription.

Marchés : marchés réglementés ou organisés, français ou étrangers.

Instruments utilisés : options, warrants, futures et bons de souscription.

Fonctionnement du fonds : la valeur liquidative est calculée en euros sur le cours d'ouverture de Bourse de chaque vendredi, sauf dans le cas où le jour ouvré précédant ou suivant le vendredi est une fin de mois (si la Bourse est fermée le vendredi, le calcul des valeurs de parts est effectué le premier jour ouvré suivant) et le dernier jour de Bourse du mois, en divisant tactif net par le nombre de parts existantes.
A compter du 3 septembre 2007, la valeur liquidative sera calculée, en euro, sur les cours de clôture de Bourse de chaque jour en divisant l'actif net du fonds par le nombre de parts existantes.
Les jours fériés au sens du code du travail, la valeur liquidative n'est pas publiée, le traitement des opérations de souscription et de rachat est effectué sur la valeur liquidative du premier jour ouvré suivant.
Conformément aux dispositions de l'article 411-31 du règlement général de l'Autorité des marchés financiers, la valeur liquidative est transmise à l'Autorité des marchés financiers le jour même de sa détermination et mise à disposition du conseil de surveillance à compter du premier jour ouvrable qui suit sa détermination et affichée dans les locaux de l'entreprise et de ses établissements. Le conseil de surveillance peut obtenir sur sa demande communication des dernières valeurs liquidatives calculées.
La composition de l'actif du FCPE est publiée chaque semestre : elle est communiquée au conseil de surveillance et à l'entreprise, auprès desquels tout porteur peut la demander.
Un rapport annuel de gestion arrêté à la date du dernier jour de Bourse du mois de décembre, est par ailleurs adressé à l'entreprise et au conseil de surveillance. Il est à la disposition de tous les porteurs de parts qui en font la demande. Etablissement chargé des souscriptions et rachats de parts : Natexis Interépargne.

Modalités de souscription et de rachat :
- apports et retraits : en numéraire ;
- mode d'exécution : prochaine valeur liquidative ;
- commission de souscription à l'entrée : au plus égale à 1 % du à la charge de l'entreprise ou du porteur de montant du versement parts selon chaque accord de participation et / ou plan d'épargne salariale ;
- commission de rachat à la sortie : néant ;
- commission d'arbitrage : convention par entreprise.

Frais :
- les frais de fonctionnement et de gestion : 0,35 % (TTC) maximum l'an, à la charge du fonds de l'actif net du fonds, soit :
- une commission de gestion administrative et comptable de 0,15 % l'an de l'actif net (y compris les honoraires du contrôleur légal des compte) ;
- une commission de gestion financière de 0,20 % l'an de l'actif net (aucune commission de gestion financière ne sera prélevée sur les parts de FCP et actions de SICAV en portefeuille).
- commission de surperformance : néant.
- les frais de transaction :
- les courtages, commissions et frais afférents aux ventes de titres compris dans le portefeuille collectif ainsi qu'aux acquisitions de titres effectués au moyen de sommes provenant, soit de la vente ou du remboursement de titres, soit des revenus des avoirs compris dans le FCPE, sont prélevés sur lesdits avoirs et viennent en déduction des liquidités du fonds ;
- commissions de mouvement perçues par la société de gestion : néant.
- les frais indirects :
- commission de souscription indirecte : néant ;
- commission de rachat indirecte : néant.
- commissions de gestion indirectes : 2,10 % (TTC) maximum l'an à la charge du fonds de l'actif net de l'OPCVM sous-jacent.
Affectation des revenus du fonds : réinvestissement dans le fonds.

Frais de tenue des comptes conservation :
- à la charge de l'entreprise ;
- à la charge des porteurs de parts ayant quitté l'entreprise, à l'exception des retraités ou préretraités.

Délai d'indisponibilité :

- 5 ans ou plus selon chaque accord de participation et / ou plan d'épargne salariale ;
- départ à la retraite (PERCO, PERCO-I).

Disponibilité des parts :
- premier jour du 4e mois (participation seule ou avec plan d'épargne salariale) ;
- dernier jour du 6e mois (plan d'épargne salariale seul) ;
- date du départ à la retraite du salarié (PERCO, PERCO-I).

Modalités relatives aux demandes de remboursements anticipés et à échéance :
Les porteurs de parts bénéficiaires ou leurs ayants-droit peuvent demander le rachat de tout ou partie de leurs parts, dans les conditions prévues dans l'accord de participation et / ou les règlements des divers plans d'épargne salariale. Les demandes de rachats accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont à adresser, éventuellement par l'intermédiaire de l'entreprise au teneur de compte conservateur de parts et sont exécutées au prix de rachat calculé conformément aux modalités prévues dans le règlement dans un délai n'excédant pas 15 jours ouvrés après l'établissement de la première valeur liquidative suivant la réception de la demande.

Les demandes de rachat doivent être adressées à l'adresse suivante : CORIS - Natexis Interépargne, avenue du Maréchal-Montgomery,14029 Caen Cedex 9.

Valeur de la part à la constitution du fonds : 15 €.

Nom et adresse des intervenants :
- société de gestion : Natexis ASSET Management, capital de 30 468 505 €,68-76, quai de la Rapée,75606 Paris Cedex 12 ;
- délégataire de la gestion comptable : Natixis Investor Servicing, au capital de 1 193 900,45, rue Saint-Dominique,75007 Paris ;
- dépositaire : Natixis - Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 1 948 292 400 €,45, rue Saint-Dominique,75007 Paris ;
- contrôleur légal des compte : cabinet Sellam,49-53, avenue des Champs-Elysées,75008 Paris ;
- teneur de compte conservateur des parts : Natexis Interépargne, au capital de 8 890 784 €,68-76, quai de la Rapée,75606 Paris Cedex 12.

Ce FCPE a été agréé par la COB, le 25 juin 2002.

Date de la mise à jour de la notice : le 2 janvier 2007.

A la clôture de chaque exercice, la société de gestion rédige un rapport annuel du FCPE « Fructi ISR-Croissance ». La société de gestion tient à la disposition de chaque porteur de parts un exemplaire du rapport annuel qui peut être, en accord avec le conseil de surveillance, remplacé par un rapport simplifié comportant une mention indiquant que le rapport annuel est à la disposition de tout porteur de parts qui en fait la demande auprès de l'entreprise.

La présente notice d'information doit être remise aux porteurs préalablement à toute souscription.

Annexe V

RESERVE SPECIALE DE PARTICIPATION

Objet de la présente annexe

Article 1
En vigueur non étendu
Le PEI et le PERCO-I pouvant recueillir les sommes issues des réserves spéciales de participation (RSP) peuvent également faire office d'accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas assujetties directement à la participation.

Dans ce cas, les entreprises concernées par le règlement instituant IAP et qui ont un effectif inférieur à 50 salariés peuvent décider unilatéralement, après avoir informé leurs salariés et leurs élus, d'appliquer la participation financière en leur sein dans les conditions de droit commun définies pour les entreprises de plus de 50 salariés.

Dans les entreprises dont l'effectif atteint ou dépasse le seuil de 50 salariés, la présente annexe ne peut en aucun cas se substituer à une négociation d'un accord propre à l'entreprise.

La présente annexe détermine la formule de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP) applicable à ces entreprises ainsi que

Formule de calcul de la RSP

Article 2
En vigueur étendu
Le montant de la RSP s'obtient en appliquant la formule suivante :

RSP = 1/2 (B-5C/ 00) x S/VA.

B = bénéfice net de l'entreprise ;

C = capitaux propres de l'entreprise ;

S = salaires de l'entreprise ;

VA = valeur ajoutée de l'entreprise.

Article 3

En vigueur étendu

Sont bénéficiaires de la réserve de participation :

- les salariés de l'entreprise ;

- les dirigeants et leur conjoint tels que définis à l'article L. 3323-6 du code du travail.

Dans tous les cas, une condition d'ancienneté de 3 mois dans l'entreprise est exigée pour bénéficier de la participation au sein de l'entreprise. Les règles de calcul de l'ancienneté sont celles définies par la réglementation.

Répartition de la RSP

Article 4

En vigueur étendu

La répartition entre les bénéficiaires est effectuée conformément aux dispositions des articles D. 3324-10 à D. 3324-15 du code du travail, soit :

- pour les bénéficiaires liés à l'entreprise par un contrat de travail : proportionnellement au total des rémunérations, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, perçues dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré ;

- pour les périodes d'absences visées aux articles L. 1225-17 et suivants et L. 1226-7 du code du travail (périodes de congés de maternité et d'adoption et périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail et maladie professionnelle), les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent ;

- pour les dirigeants ou leur conjoint visés à l'article L. 3323-6 du code du travail : proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonné au niveau de salaire le plus élevé dans l'entreprise.

En tout état de cause, le montant servant de base de calcul à la répartition est au maximum égal à 4 fois le plafond annuel retenu pour la détermination du montant maximum des cotisations de sécurité sociale.

Le montant total des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire pour un exercice donné ne peut excéder une somme égale aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale. Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, les plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des limites définies par le présent article seront immédiatement réparties au profit des bénéficiaires dont les droits acquis seront inférieurs aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale. Si le deuxième calcul faisait apparaître de nouvelles répartitions supérieures à ces limites, la même règle s'appliquerait jusqu'à épuisement du solde de répartition.

.

Gestion de la participation

Article 5

En vigueur étendu

Les sommes issues de la participation sont placées dans IAP et gérées conformément aux articles 6 et suivants du règlement IAP.

Lors de la répartition de chaque nouvelle réserve spéciale de participation, les bénéficiaires pourront opter pour l'une des formules proposées. Pour ce faire, l'entreprise remettra à chaque bénéficiaire un bulletin d'option lui permettant d'exercer son choix.

Lorsque le bénéficiaire a désigné dans son bulletin d'option le plan dans lequel il désire effectuer son versement sans préciser le FCPE sur lequel il désire investir, il est réputé souscrire aux parts du FCPE par défaut prévu à cet effet par ledit plan.

En l'absence de désignation, dans le bulletin d'option du plan dans lequel le bénéficiaire désire effectuer son versement ou en l'absence de réponse dans les délais prévus par le bulletin d'option, il est fait application des dispositions ci-dessous.

Si un PERCO a été mis en place au sein de l'entreprise, le bénéficiaire est supposé souscrire pour moitié aux parts de FCPE du PERCO par défaut et pour moitié aux parts du FCPE par défaut du PEI ou, s'il n'a pas adhéré au PEI, du FCPE par défaut (ou s'il n'est pas désigné, du FCPE le plus sécuritaire) du PEE mis en place dans l'entreprise.

S'il n'a pas été mis en place de PERCO au sein de l'entreprise, le bénéficiaire est réputé souscrire aux parts du FCPE par défaut du PEI ou, s'il n'a pas adhéré au PEI, du FCPE par défaut (ou s'il n'est pas désigné, du FCPE le plus sécuritaire) du PEE mis en place dans l'entreprise.

S'ils sont affectés au PEI, les droits constitués au profit des bénéficiaires ne sont exigibles qu'à l'expiration du délai de 5 ans s'ouvrant le 1er jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont attribués.

S'ils sont affectés au PERCO-I, les droits constitués au profit des bénéficiaires ne sont exigibles qu'à compter de leur départ à la retraite.

En application de l'article R. 3324-22 du code du travail, ce délai d'indisponibilité peut être abrégé dans les cas mentionnés à l'article 12 du règlement IAP.

L'entreprise est autorisée à payer directement aux bénéficiaires les sommes leur revenant au titre de la participation lorsque celles-ci n'excédent pas le montant maximum fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des finances et du ministre du travail.

Ces sommes devront être versées avant le 1er jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice, à un compte ouvert dans les livres du dépositaire.

Passé ce délai, elles seront majorées d'un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Cet intérêt de retard court à partir du 1er jour du 5e mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, et ce jusqu'à la date de remise effective de ces sommes à l'organisme dépositaire.

Ces sommes, y compris l'intérêt de retard éventuel, sont immédiatement employées en parts et fractions de part des FCPE, dont chaque bénéficiaire, titulaire de droits individuels, reçoit autant de parts et, le cas échéant, de fractions de part que le permet le montant de ses droits en fonction du prix d'émission de la part et, le cas échéant, de la fraction de part le jour de l'attribution.

L'organisme chargé de la tenue de compte conservation des parts et de la tenue de registre, et l'organisme responsable de la gestion des FCPE sont ceux désignés par l'article 3 de l'accord paritaire national relatif à l'épargne salariale et créant Inter-auto-plan.

Les conditions dans lesquelles les frais de tenue de compte des participants à IAP sont à la charge des entreprises, ou cessent d'être à la charge de ces dernières, sont déterminées par l'article 9 du règlement IAP.

Les frais de gestion administrative, financière et comptable des FCPE sont à la charge des FCPE et s'imputent sur le rendement des placements.

Les frais d'entrée ou commissions de souscription, ainsi que les opérations de règlement anticipé ou à l'échéance des droits des participants visée à l'article 11 du règlement d'IAP, sont à la charge des participants.

Annexe VI

En vigueur étendu

Les prestations de tenue de compte conservation prises financièrement en charge par l'entreprise, sont les suivantes :
- la création du compte :
- ouverture du compte du bénéficiaire ;
- lettre d'accueil à l'entreprise ;
- opérations de versements volontaires :
- traitements collectifs des versements des salariés ;
- contrôle de la combinaison des versements ;
- analyse du fichier et traitement du fichier ;
- encaissement des chèques ;
- investissement des parts de FCPE ;
- établissement et envoi des relevés d'opérations prises en charge par l'entreprise ;
- établissement et l'envoi du relevé annuel de situation ;
- prise en charge de l'ensemble des rachats à l'échéance et ceux qui sont effectués dans le cadre des cas prévus aux articles R. 442-17 et R. 442-12 du code du travail par virement sur le compte du salarié, y compris dans le cadre du traitement des cas de déblocage anticipé ;
- accès des bénéficiaires aux outils télématiques les informant sur leurs compte (hors frais de fournisseur d'accès ou de communication).

Epargne salariale Inter-Auto-Plan Avenant n° 1 du 14 juin 2007 à l'accord portant sur l'épargne salariale Inter-Auto-Plan

La FNAA ;

Le CNPA ;

L'UNIDEC ;

La FFC ;

Les professionnels du pneu CNSA ;

Le GNESA ;

La FNCRM,

La CFTC ;

FO ;

La CFE-CGC métallurgie.

La fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT, 49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, par lettre du 29 juin 2007 (BO n°2008-51)

En vigueur étendu

Vu la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 relative à l'épargne salariale ;

Vu la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié ;
Vu l'article L. 133-5 du code du travail ;
Vu l'article 1. 25 bis de la convention collective ;
Considérant l'intérêt qui s'attache au plan d'épargne interentreprises (PEI) associé à un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I) en vue de faciliter l'accès des salariés des petites entreprises à l'épargne salariale,
Considérant leur souhait de promouvoir et de développer les instruments juridiques et financiers pouvant permettre au personnel des entreprises concernées de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières et de bénéficier, ce faisant, des avantages sociaux et fiscaux dont est assortie cette forme d'épargne collective, en application du titre IV du livre IV du code du travail,
conviennent de modifier comme suit le dispositif de branche dénommé « Inter-Auto-Plan » institué par accords paritaires nationaux du 27 juin 2002 :

Article 1
En vigueur étendu

La 2e phrase du deuxième alinéa de l'article 1er de l'accord créant Inter-Auto-Plan est modifiée comme suit :
« Ce règlement prévoit notamment les conditions dans lesquelles les entreprises peuvent adhérer à IAP, ainsi que les modalités de constitution et de liquidation des droits des épargnants. »

Article 2
En vigueur étendu

Les 3e et 4e alinéas de l'article 1er dudit accord sont abrogés.

Article 3
En vigueur étendu
L'accord du 27 juin 2002 relatif à la désignation de l'organisme gestionnaire est abrogé, et l'article 3 de l'accord susvisé est modifié comme suit :

Article 3
Organismes désignés

L'organisme chargé de la tenue de compte-conservation des parts et de la tenue de registre du dispositif IAP est Natixis Interépargne, société anonyme au capital de 8 890 784 €, dont le siège social est à Paris 12e,68-76, quai de la Rapée.
L'organisme responsable de la gestion des FCPE visés à l'article 6 du règlement d'IAP est Natixis Asset Management, société anonyme au capital de 30 468 505 €, dont le siège social est à Paris 12e,68-76, quai de la Rapée.
L'établissement dépositaire des FCPE est Natixis, société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 1 948 292 400 €, dont le siège social est à Paris 7e,45, rue Saint-Dominique.

Article 4
En vigueur étendu

Les articles 4 et 5 de l'accord susvisé sont remplacés par les dispositions suivantes :

Article 4
Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Dans le cas où le présent accord serait dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, il continuerait de produire ses effets dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail, et une nouvelle négociation s'engagerait dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation. Si cette négociation n'aboutit pas, la liquidation définitive d'IAP ne pourra intervenir en tout état de cause qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité prévus par le règlement d'IAP, pour chacun des participants inscrits au registre d'IAP à la date de cette dénonciation. L'épargne constituée continuera d'être gérée dans les conditions prévues par ce règlement, pour l'ensemble des participants ayant un compte ouvert à la date d'expiration du délai légal visé à l'article L. 132-8 du code du travail.
Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions législatives en vigueur. La remise en cause de la désignation des organismes visés à l'article 3, quels qu'en soient l'auteur, le motif et la portée, n'entraîne pas par elle-même dénonciation du présent accord au sens de l'article L. 132-8 du code du travail. En cas d'impossibilité, dûment constatée par les organisations soussignées, de poursuivre les relations avec les organismes visés à l'article 3, une négociation de révision du présent accord sera aussitôt entamée en commission paritaire nationale des services de l'automobile (CPNSA).

Article 5
Publicité

Toute personne intéressée peut se procurer le texte du présent accord auprès d'ADESSA ou de l'une des organisations soussignées.
Les entreprises adhérant à IAP sont tenues d'en informer l'administration compétente.
A l'occasion de la négociation de tout plan d'épargne d'entreprise ou de groupe, ainsi que de tout accord d'intéressement, l'employeur est tenu de remettre aux négociateurs le texte du présent accord, de ses annexes et de tous avenants ultérieurs. Ces mêmes textes seront portés à la connaissance du personnel lorsque l'adhésion à IAP fait office d'accord de participation dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6
Application de l'accord

La situation générale d'IAP pourra, indépendamment de toute éventuelle négociation, et sur simple demande écrite d'une organisation qui en est membre, faire l'objet d'une inscription à l'ordre du jour de la CPNSA.
Les organisations membres de la CPNSA seront rendues destinataires du rapport annuel et du procès-verbal des réunions du conseil de surveillance visés par le règlement d'IAP ci-annexé, ainsi que de toute information relative aux notices des FCPE et à l'agrément par l'Autorité des marchés financiers des règlements des FCPE composant le portefeuille d'IAP. Ces organisations considèrent que la qualité des informations recueillies à cet égard est un élément déterminant de la désignation visée à l'article 3.
L'extension ministérielle du présent accord et du règlement d'IAP conclu pour son application, ainsi que de tous avenants ultérieurs, sera sollicitée pour permettre à tous les salariés de la branche d'accéder au dispositif de branche dans des conditions identiques.

Article 5
En vigueur étendu

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui sera déposé conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail, et dont un exemplaire sera adressé à la société Natixis lnterépargne.

Epargne salariale Avenant n° 34 du 27 juin 2002

Les professionnels du pneu ;
La FNA ;
La FFC ;
Le GNESA ;
La FNCVN ;
La CNPA,

La CFTC ;
FO ;
La CFE-CGC,

La fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT, 49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, par lettre du 29 juin 2007 (BO n°2008-51)

Article 1
En vigueur étendu
L'article 1.25 bis de la convention collective est modifié comme suit :

Article 1.25 bis

Epargne salariale

(voir cet article dans la CCN)

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt légal prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Suresnes, le 27 juin 2002.

Epargne salariale Avenant n° 34 bis du 24 septembre 2003

CNPA ;
GNESA ;
FNCRM ;
FNA ;
FFC.

CFE-CGC ;
FO ;
CFTC.

La fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT, 49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, par lettre du 29 juin 2007 (BO n°2008-51)

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,

Vu l'avenant n° 34 et les accords de branche conclus le 27 juin 2002 ;

Vu l'arrêté d'extension de ces accords par arrêté du 26 mars 2003 ;

Vu la délibération paritaire n° 6-03 du 26 juin 2003 ;

Vu la loi de sécurité financière n° 2003-706 du 1er août 2003,

conviennent de ce qui suit :

Article 1

En vigueur étendu

Aux 2e et 4e alinéas de l'article 1.25 bis de la convention collective, le mot : "ADESSA " est substitué au mot : "IPSA".

Article 2

En vigueur étendu

Les statuts fondateurs de l'association paritaire ADESSA sont adoptés ce jour par les organisations signataires du présent avenant.

Fait à Suresnes, le 24 septembre 2003.

Epargne salariale Avenant n° 34 ter du 14 décembre 2004

FNA ;
CNPA ;
UNIDEC ;
FNCRM ;
GNESA ;
SNCTA ;
FFC ;
Les professionnels du pneu.

CSNVA ;
Métallurgie CFE-CGC ;
FO Métaux ;
CFTC.

La fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT, 49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, par lettre du 29 juin 2007 (BO n°2008-51)

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,

Vu la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites ;

Vu la loi de finances pour 2004, du 30 décembre 2003,

conviennent de ce qui suit :

Article 1

En vigueur étendu

A l'article 1.25 bis de la convention collective, les mots :

"plan partenarial d'épargne salariale interentreprises (PPESVI)" sont remplacés par : "plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I)".

Article 2
En vigueur étendu

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais au dépôt légal du présent avenant, puis aux démarches tendant à son extension.

Fait à Suresnes, le 14 décembre 2004.

Fonctionnement du paritarisme Accord national paritaire z du 16 novembre 2000

FNA ;

Les professionnels du pneu :

CNPA ;

FNCRM ;

GNESA ;

FFC.

CFE-CGC ;

CSNVA ;

FO ;

CFTC ;

CFDT.

En vigueur étendu

Vu l'avenant n° 33 à la convention collective nationale, et notamment son chapitre III relatif au développement du dialogue paritaire ;

Considérant l'obligation, dont les partenaires sociaux ont pris acte, de transformer le système de péréquation des charges découlant du versement des capitaux de fin de carrière, jusqu'alors réalisé par le CEASACM ;

Considérant en conséquence qu'il apparaît nécessaire de modifier les missions dévolues au CEASACM, pour permettre à l'association paritaire ainsi transformée de promouvoir le dialogue paritaire de branche, expression de la solidarité professionnelle,
les organisations soussignées conviennent de ce qui suit :

Objet de l'accord

Article 1
En vigueur étendu
Modifié par Avenant n° 5 du 21 décembre 2006 art. 1er 2007 BO conventions collectives 2007-13 étendu par arrêté du 16 juillet 2007 JORF 24 juillet 2007.
Le présent accord a pour objet de préciser les missions confiées au CESA, instituées par l'article 1.04 bis de la CCNSA et définies par l'article 2 de ses statuts.

Missions du CESA

Article 2
En vigueur étendu
Le montant total des cotisations recueillies trimestriellement fait l'objet d'un prélèvement pour frais de gestion, selon les modalités fixées par le protocole visé au dernier alinéa de l'article 1.04 bis de la convention collective.

Puis le CESA affecte les sommes nécessaires au paiement des dépenses collectives de la branche (études, enquêtes, éditions...) engagées par l'observatoire de la branche des services de l'automobile.

Rapport d'activité

Article 3
En vigueur étendu
Modifié par Avenant n° 5 du 21 décembre 2006 art. 3 BO conventions collectives 2007-13 étendu par arrêté du 16 juillet 2007 JORF 24 juillet 2007.

Chaque année, les organisations visées à l'article 2 adressent au CESA un rapport sur les actions engagées en application du présent accord, au cours de l'exercice précédent.

Application du présent accord

Article 4
En vigueur étendu
Modifié par Avenant n° 5 du 21 décembre 2006 art. 4, art. 5, art. 6 BO conventions collectives 2007-13 étendu par arrêté du 16 juillet 2007 JORF 24 juillet 2007.
La cotisation patronale visée à l'article 1.04 bis c de la convention collective ne peut se cumuler avec toute autre cotisation ayant le même objet, qui serait ultérieurement imposée aux entreprises par la loi ou par un accord interprofessionnel.

Dans un tel cas, la commission paritaire nationale se réunirait dans les meilleurs délais pour en tirer les conséquences, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant l'entrée en vigueur de la loi ou de l'accord interprofessionnel. Le recouvrement de la cotisation serait suspendu à la 1re échéance trimestrielle qui suit l'entrée en vigueur de la disposition légale ou interprofessionnel en cause, et jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions conventionnelles qui auront été substituées au présent accord.

Ces dispositions du présent accord se substitueront à celles prévues par l'accord du 16 novembre 2000 modifié, en particulier pour ce qui concerne l'affectation des cotisations recueillies par le CESA, après son extension ministérielle qui sera sollicitée conformément à l'article L. 133-8 du code du travail.

Article 5
En vigueur étendu
Modifié par Avenant n° 5 du 21 décembre 2006 art. 4, art. 5, art. 6 BO conventions collectives 2007-13 étendu par arrêté du 16 juillet 2007 JORF 24 juillet 2007.

Devient l'article 4 de la convention collective.

Annexe

STATUTS DU CENTRE D'ÉTUDES DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE (CESA)

Création

Article 1
En vigueur étendu
Il a été créé en 1956 une association à but non lucratif régie par la loi du 1er juillet 1901, dénommée CEASACM et ayant pour objet :

- d'une part, d'assurer la liaison entre les organisations syndicales représentatives dans l'industrie, le commerce, l'artisanat et des professions connexes de l'automobile, du cycle et du motocycle pour l'étude des problèmes relatifs aux questions sociales les intéressant ;

- d'autre part, d'étudier, promouvoir, mettre en application ou gérer tout système de garanties sociales individuelles ou collectives au profit de ses membres.

Dénomination

Article 2
En vigueur étendu
Cette association modifie son objet social et prend le titre de :

"centre d'études des services de l'automobile" (CESA).

Siège

Article 3
En vigueur étendu

Le siège social de l'association demeure fixé au 39, avenue d'Iéna, 75016 Paris.

Durée

Article 4
En vigueur étendu

La durée de l'association est illimitée.

Composition

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 30 juin 2004 art. 7 BO conventions collectives 2004-29 étendu par arrêté du 10 novembre 2004 JORF 25 novembre 2004.

L'association se compose des organisations patronales et syndicales suivantes :

Organisations patronales :

- CNPA : 3 représentants ;

- FFC : 1 représentant ;

- FNA : 1 représentant ;

- FNCRM : 1 représentant ;

- GNESA : 1 représentant ;

- Les professionnels du pneu : 1 représentant ;

- UNIDEC : 1 représentant.

Organisations syndicales :

- CFDT : 2 représentants ;

- CFE-CGC : 2 représentants ;

- CFTC : 2 représentants ;

- CGT : 2 représentants ;

- FO : 2 représentants.

Les 20 représentants se réunissent annuellement en assemblée à l'initiative du président sortant ; au cours de cette assemblée, il est procédé à la désignation d'un président et d'un secrétaire, dans les conditions indiquées à l'article 7.

L'assemblée ne délibère valablement que si la moitié au moins des représentants de chaque collège sont présents ou représentés. Les décisions sont prises à la majorité des voix des présents et représentés dans chaque collège, chaque représentant pouvant se faire remettre au plus 1 pouvoir d'un représentant absent du même collège.

Objet

Article 6

En vigueur étendu

L'association a pour objet de développer et de promouvoir le paritarisme au sein de la branche des services de l'automobile, garant de la structuration et de la cohésion sociale de la profession, et en particulier :

- de mettre en oeuvre l'accord paritaire national visé à l'article 1.04 bis de la convention collective ;

- de réaliser toutes enquêtes ou études relatives à la situation et aux besoins des salariés et des entreprises en matière sociale ;

- d'éditer tous documents que les partenaires sociaux souhaiteraient mettre à la disposition des entreprises et des salariés de la profession.

Administration

Article 7

En vigueur étendu

L'association est administrée par un président et un secrétaire désigné pour 1 an, l'un par la partie patronale et l'autre par la partie syndicale avec alternance entre les deux parties après chaque mandat.

En cas de décès ou d'empêchement, le représentant est aussitôt remplacé selon la même procédure que celle indiquée à l'alinéa précédent, pour la durée du mandat restant à courir.

Le président et le secrétaire contrôlent la bonne application de l'article 1.04 bis c de la convention collective, et des accords paritaires conclus pour sa mise en oeuvre, au niveau de l'exécution de la collecte comme du règlement des dépenses. A cet effet, ils se réunissent au moins 1 fois par trimestre.

Ils rendent compte de leur mission à la commission paritaire nationale, à la demande de celle-ci et en tout état de cause à l'échéance de leur mandat ; ladite commission est la seule habilitée à trancher les éventuelles difficultés.

Les fontions de président et de secrétaire sont gratuites. Les frais de déplacement et de séjour motivés par l'exercice de leur mandat leurs sont remboursés sur justificatif.

Ressources

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 30 juin 2004 art. 8 BO conventions collectives 2004-29 étendu par arrêté du 10 novembre 2004 JORF 25 novembre 2004.

Les ressources de l'association de composent :

- d'une cotisation forfaitaire annuelle fixée par le conseil d'administration versée par chacun de ses membres, au plus tard le 15 février de chaque année ;

- des contributions des entreprises au titre de la promotion de la négociation de branche, telles que prévues par l'article 1.04 bis de la convention collective ;

- des réserves du CEASACM constatées au 31 mars 2001, affectées à la liquidation des droits visés au dernier alinéa de l'article 2 de l'accord relatif au fonctionnement du paritarisme ;

- des subventions pouvant être allouées pour la réalisation de toute étude sociale ;

- plus généralement, de toute autre ressource non contraire à la législation en vigueur.

Contrôle paritaire

Article 9

En vigueur étendu

La modification des statuts ne peut être décidée que par accord collectif conclu au sein de la commission paritaire nationale.

En cas de dissolution pour quelque motif que ce soit, un accord collectif désignera un commissaire liquidateur chargé de réaliser l'actif, de régler le passif et de notifier à la commission paritaire nationale le montant de l'actif ou du passif net.

Les formalités déclaratives seront accomplies sans délai par le secrétaire, dès l'adoption des présents statuts modifiés.

CEASACM Délibération paritaire du 16 novembre 2000

En vigueur étendu

Vu l'accord paritaire national relatif au fonctionnement du paritarisme, et notamment son article 5 ;

Attendu que les organisations signataires de cet accord prennent les dispositions nécessaires pour qu'il entre en vigueur le 1er avril 2001 ;

Considérant qu'il incombe au CEASACM, par conséquent, d'assurer le remboursement des capitaux de fin de carrière jusqu'au 31 mars 2001 ;

Considérant, d'autre part, que les réserves constatées à la clôture de l'exercice 2000, qui ne seront pas nécessaires pour couvrir les charges du 1er trimestre 2001, permettent d' accorder une franchise de cotisation au bénéfice des entreprises ayant adhéré au CEASACM,

demandent à la commission de gestion du CEASACM :

- de fixer à 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale, le taux de cotisation appelé en janvier 2001 pour le 1er trimestre 2001 ;

- de dispenser de la cotisation du 1er trimestre 2001 les entreprises ayant cotisé régulièrement au CEASACM pendant chacun des exercices 1998, 1999 et 2000.

Statuts du CESA Avenant n° 4 du 9 décembre 2004 à l'accord du 16 novembre 2000

FNCRM ;

GNESA ;

UNIDEC ;

FNA ;

CNPA ;

FFC ;

Les professionnels du pneu ;

SNCTA,

FO ;

CFTC ;

CFDT ;

CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Vu la convention collective, et notamment son article 1.04 bis modifié en dernier lieu par avenant n° 40 du 30 juin 2004 ;

Vu l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif au fonctionnement du paritarisme, annexé à l'avenant n° 33 à la convention collective, ainsi que ses avenants successifs, et notamment l'avenant n° 3 du 30 juin 2004 pris en son article 9,

conviennent de ce qui suit :

Article 1

En vigueur non étendu

Le texte intégral des statuts du centre d'études des services de l'automobile (CESA) annexé au présent avenant se substituera aux statuts antérieurs dès que les formalités de publicité et de dépôt auront été accomplies.

Article 2

En vigueur non étendu

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais au dépôt légal du présent avenant n° 4. Une copie du récépissé de dépôt sera fournie au président du CESA, en vue de procéder aux formalités légales selon les dispositions prévues par l'article 9 des statuts.

Fait à Suresnes, le 9 décembre 2004.

ANNEXE : STATUTS DU CESA

Constitution

Article 1

En vigueur non étendu

Entre les organisations patronales et syndicales représentatives visées à l'article 5, il est créé une association paritaire à but non lucratif régie par la loi du 1er juillet 1901 pour la promotion et le développement du dialogue paritaire au niveau de la branche.

Cette association prend la dénomination suivante : "Centre d'études des services de l'automobile (CESA)".

Objet

Article 2

En vigueur non étendu

B(Avenant n° 4 2004-12-09 BO conventions collectives 2005-7)

L'association a pour objet de développer et de promouvoir le paritarisme au sein de la branche des services de l'automobile, garant de la structuration et de la cohésion sociale de la profession, et en particulier :

- de mettre en oeuvre l'accord paritaire national visé à l'article 1.04 bis de la convention collective ;

- de réaliser toutes enquêtes ou études relatives à la situation et aux besoins des salariés et des entreprises en matière sociale ;

- d'éditer tous documents que les partenaires sociaux souhaiteraient mettre à la disposition des entreprises et des salariés de la profession.

Siège et durée de l'association

Article 3

En vigueur non étendu

B(Avenant n° 4 2004-12-09 BO conventions collectives 2005-7)

Le siège social de l'association est fixé à Paris, 39, avenue d'Iéna, 75016 Paris. Il peut être transféré en tout autre lieu sur simple décision du conseil d'administration.

La durée de l'association est illimitée.

Conseil d'administration

Article 4

En vigueur non étendu

B(Avenant n° 4 2004-12-09 BO conventions collectives 2005-7)

4.1. Composition

L'association est administrée par un conseil d'administration de 20 membres comprenant pour moitié des représentants des organisations d'employeurs et pour moitié des représentants des organisations confédérées de salariés.

Les 10 sièges du collège des salariés sont pourvus de la manière suivante :

- CFDT : 2 représentants ;

- CFE-CGC : 2 représentants ;

- CFTC : 2 représentants ;

- CGT : 2 représentants ;

- FO : 2 représentants.

Les 10 sièges du collège des employeurs sont pourvus de la manière suivante :

- CNPA : 3 représentants ;

- FFC : 1 représentant ;

- FNA : 1 représentant ;

- FNCRM : 1 représentant ;

- GNESA : 1 représentant ;

- Les professionnels du pneu : 1 représentant ;

- SNCTA : 1 représentant ;

- UNIDEC : 1 représentant.

4.2. Mandat des administrateurs

Le mandat des administrateurs est de 6 ans. Il peut être renouvelé.

Trois mois avant la date du renouvellement, le président de l'association notifie la date de renouvellement aux organisations d'employeurs et de salariés membres de l'association.

Les noms des administrateurs sont adressés par les organisations au président de l'association avant la date du renouvellement.

Le mandat d'administrateur prend fin à l'issue de la réunion du conseil d'administration ayant statué sur les comptes de l'exercice écoulé et tenue dans l'année au cours de laquelle expire le mandat des administrateurs.

Les administrateurs doivent être majeurs et jouir de leurs droits civils et civiques.

Les administrateurs de l'association ne peuvent être, directement ou indirectement, salariés de celle-ci. Un ancien salarié de l'association ne peut être nommé administrateur de celle-ci pendant une durée de 3 ans à compter de la rupture de son contrat de travail.

Les administrateurs doivent être âgés de moins de 71 ans.

Les fonctions d'administrateur sont gratuites. Les frais de déplacement et de séjour engagés à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions sont remboursés sur justificatif.

La qualité d'administrateur se perd par décès, démission, perte de la qualité de représentant d'un membre adhérent, atteinte de la limite d'âge, démission de l'organisation représentée ou retrait du mandat confié par ladite organisation.

Les administrateurs sont tenus de faire connaître à l'association, dans le délai de 1 mois, la perte de leur qualité de représentant d'un membre adhérent.

L'administrateur sortant est remplacé, dans le délai de 1 mois, par l'organisation qui l'avait désigné. Le nouvel administrateur termine le mandat en cours de l'administrateur sortant.

4.3. Rôle

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour administrer l'association.

Il détermine les orientations de l'association dans le respect de son objet social.

Il délibère sur l'ordre du jour arrêté par le président.

Il accorde les délégations de signature pour le fonctionnement des comptes et délègue au président et au secrétaire les pouvoirs qu'il estime nécessaire.

Le conseil d'administration établit si nécessaire un règlement intérieur destiné à préciser les conditions d'application des présents statuts, et toute autre mesure à caractère général.

4.4. Réunions et délibérations

Le conseil d'administration se réunit autant que de besoin et au moins 1 fois par semestre.

Le président ou, en cas d'empêchement, le secrétaire convoque le conseil d'administration et fixe l'ordre du jour de ses réunions. La convocation doit être adressée par lettre simple au moins 15 jours à l'avance.

Le conseil d'administration ne délibère valablement que si 1/2 au moins de ses membres sont présents ou représentés. Chaque représentant peut se faire remettre au plus 1 pouvoir d'un représentant absent du même collège.

Au sein du conseil d'administration, les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque représentant dispose de 1 voix. Le vote a lieu à main levée ou à bulletin secret.

Les administrateurs, ainsi que toute personne appelée à assister aux réunions du conseil d'administration, sont tenus à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le président ou le secrétaire de l'association.

Il est tenu un registre de présence qui est signé par les administrateurs participant à la séance du conseil d'administration.

Le procès-verbal de la séance indique le nom des administrateurs présents, représentés, excusés ou absents. Il fait état de la présence de toute autre personne ayant assisté à tout ou partie de la réunion.

Le procès-verbal est revêtu de la signature du président et du secrétaire. En cas d'empêchement du président, le secrétaire présidant le conseil d'administration, le procès-verbal est revêtu de la signature de ce dernier et de celle d'un administrateur appartenant à l'autre collège.

Les copies ou extraits des procès-verbaux des délibérations sont valablement certifiés par le président ou le secrétaire ou, en cas d'empêchement, par tout administrateur.

Il est suffisamment justifié du nombre des administrateurs en exercice ainsi que de leur présence

Assemblée générale

Article 5

En vigueur non étendu

B(Avenant n° 4 2004-12-09 BO conventions collectives 2005-7)

Le conseil d'administration tient lieu d'assemblée générale et, à ce titre, se réunit au moins 1 fois par an.

A la majorité simple des membres, l'assemblé générale :

- arrête et approuve les comptes annuels ;

- approuve le rapport annuel du président ;

- procède à l'élection du président et du secrétaire, dans les conditions indiquées à l'article 6 ;

- prend toute autre résolution et décision à l'exception des résolutions prises à la majorité qualifiée.

A la majorité qualifiée des 2/3 des membres, elle :

- approuve les modifications des statuts ;

- prononce la dissolution de l'association.

Ces 2 dernières mesures ne peuvent être prises qu'après avoir été préalablement décidées par accord collectif conclu au sein de la commission paritaire nationale visée à l'article 1.04 bis de la convention collective.

Lorsque le conseil d'administration tient lieu d'assemblée générale, les décisions sont prises collège par collège.

Président et secrétaire

Article 6
En vigueur non étendu

BO conventions collectives 2005-7)

Le président et le secrétaire sont élus pour 1 an, l'un par la partie patronale et l'autre par la partie syndicale, avec alternance des fonctions entre les 2 parties après chaque mandat.

Le président et le secrétaire sont révocables à tout moment.

Le président, ou en cas d'empêchement, le secrétaire :

- convoque le conseil d'administration et fixe l'ordre du jour ;

- préside les réunions du conseil d'administration et signe tous les actes ou délibérations ;

- représente activement et passivement l'association en justice et dans les actes de la vie civile ;

- exécute ou fait exécuter toutes délibérations du conseil d'administration relatives aux actions juridictionnelles engagées par l'association.

Par délégation du conseil d'administration, le président et le secrétaire administrent l'association dans tous les actes de disposition.

Le président et le secrétaire contrôlent notamment la bonne application de l'article 1.04 bis c de la convention collective, et des accords paritaires conclus pour sa mise en oeuvre, au niveau de l'exécution de la collecte comme du règlement des dépenses. A cet effet, ils se réunissent au moins 1 fois par trimestre.

Ils rendent compte de leur mission à l'assemblée générale, à la demande de celle-ci et en tout état de cause à l'échéance de leur mandat.

Les fonctions de président et de secrétaire sont gratuites. Les frais de déplacement et de séjour motivés par l'exercice de leur mandat leur sont remboursés sur justificatif.

Ressources et dépenses

Article 7
En vigueur non étendu

B(Avenant n° 4 2004-12-09 BO conventions collectives 2005-7)

7.1. Ressources

Les ressources de l'association se composent :

- d'une cotisation forfaitaire annuelle fixée par le conseil d'administration, versée par chacun de ses membres, au plus tard le 15 février de chaque année ;

- de toutes ressources découlant des décisions paritaires ;

- des subventions pouvant être allouées pour la réalisation de toute étude sociale ;

- plus généralement, de toute autre ressource non contraire à la législation en vigueur.

7.2. Dépenses

Les dépenses de l'association correspondent aux frais qu'elle engage, dans les limites de son objet social, conformément au budget prévisionnel établi au début de chaque exercice par le conseil d'administration.

Les dépenses sont engagées par le président ou le secrétaire, dans le respect des pouvoirs qui leur sont attribués par le conseil d'administration.

Dissolution de l'association

Article 8
En vigueur non étendu

B(Avenant n° 4 2004-12-09 BO conventions collectives 2005-7)

La dissolution de l'association peut être décidée par délibération du conseil d'administration tenant lieu d'assemblée générale, qui, dès lors, nomme un ou plusieurs liquidateurs qui lui rendent compte de l'état des opérations de liquidation.

Le ou les liquidateurs se substituent au conseil d'administration.

Formalités

Article 9

En vigueur non étendu

B(Avenant n° 4 2004-12-09 BO conventions collectives 2005-7)

Le président, au nom du conseil d'administration, est chargé de remplir toutes les formalités de déclaration et de publication prescrites par la législation en vigueur.

Modification des statuts du CESA Accord du 29 octobre 2003

CNPA ;

FNA ;

GNESA ;

FNCRM ;

FFC ;

Les professionnels du pneu.

FO ;

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC métallurgie.

En vigueur non étendu

Les organisations soussignées,

Vu l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif au fonctionnement du paritarisme, annexé à l'avenant n° 33 à la convention collective, ainsi que ses avenants n° 1 du 15 mars 2001 et n° 2 du 21 novembre 2001 ;

Vu le nombre et l'importance croissante des sujets à traiter par la négociation collective au sein de la branche et l'importance des études juridiques à conduire ;

Vu les efforts à déployer pour faire passer les informations et la charge des conseils à prodiguer pour une bonne mise en oeuvre dans les entreprises ;

Vu la liste des organisations professionnelles participant actuellement à la négociation collective de branche ;

Vu les statuts du CESA, notamment l'article 9,

conviennent de ce qui suit :

Article 1

En vigueur non étendu

L'article 5 des statuts du CESA est modifié comme suit :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur non étendu

A l'article 8 des statuts du CESA, le montant de 1 000 francs est remplacé par un montant de 150 €.

Article 3

En vigueur non étendu

Le secrétaire du CESA est chargé de l'accomplissement des formalités afférentes aux modifications des statuts, lesquelles prennent la forme d'un accord collectif qui fera l'objet du dépôt légal prévu par l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Suresnes, le 29 octobre 2003.

Fonctionnement du paritarisme Avenant n° 3 du 29 octobre 2003

CNPA ;
FNA ;
GNESA ;
FNCRM ;
FFC ;
Les professionnels du pneu.

FO ;
CFDT ;
CFTC ;
Métallurgie CFE-CGC.

En vigueur non étendu

Les organisations soussignées,

Vu l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif au fonctionnement du paritarisme, annexé à l'avenant n° 33 à la convention collective, ainsi que ses avenants n° 1 du 15 mars 2001 et n° 2 du 21 novembre 2001 ;

Vu le nombre et l'importance croissante des sujets à traiter par la négociation collective au sein de la branche et l'importance des études juridiques à conduire ;

Vu les efforts à déployer pour faire passer les informations et la charge des conseils à prodiguer pour une bonne mise en oeuvre dans les entreprises ;

Vu la liste des organisations professionnelles participant actuellement à la négociation collective de branche,
conviennent de ce qui suit :

Article 1

En vigueur non étendu

Au 2e alinéa de l'article 2, le mot "aura" est remplacé par le mot "a".

Article 2

En vigueur non étendu

Au 1er alinéa de l'article 3, le taux de "0,02 %" est remplacé par le taux "0,04 %".

Article 3

En vigueur non étendu

Au paragraphe 1 b de l'article 4, après les mots ...

(voir cet article)

Article 4

En vigueur non étendu

Le texte du paragraphe 2 a de l'article 4 est ainsi modifié :

(voir cet article)

Article 5

En vigueur non étendu

Au paragraphe 2 b de l'article 4, après les mots ...

(voir cet article)

Article 6

En vigueur non étendu

Le texte des articles 5 et 6 est fusionné en un seul article ainsi rédigé :
Article 5

(voir cet article)

Article 7

En vigueur non étendu

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais au dépôt du présent avenant n° 3, puis aux démarches tendant à son extension.

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant celui au cours duquel sera publié au Journal officiel l'arrêté d'extension qui le concerne.

Fait à Suresnes, le 29 octobre 2003.

Fonctionnement du paritarisme Avenant n° 4 du 13 janvier 2004 à l'accord du 16 novembre 2000

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,

Vu l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif au fonctionnement du paritarisme, annexé à l'avenant n° 33 à la convention collective, ainsi que ses avenants n° 1 du 15 mars 2001, n° 2 du 21 novembre 2001, et n° 3 du 29 octobre 2003 ;

Considérant l'opportunité de préciser les modalités de prise en charge des salaires et charges telles que fixées par l'avenant n° 3, pour permettre aux organisations syndicales de vérifier la date et la durée effective des absences des salariés mandatés,
sont convenues de :

Article 1

En vigueur étendu

Au paragraphe 2 a de l'accord, les mots : "avant son départ" sont remplacés par les mots : "à son retour".

Article 2

En vigueur étendu

Ce même paragraphe 2 a est complété par la phrase suivante : "Ce salarié demeure tenu d'informer préalablement l'employeur de son absence, conformément aux dispositions de l'article 1.04 bis a de la convention collective."

Article 3

En vigueur étendu

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais au dépôt légal du présent avenant, puis aux démarches tendant à son extension, en vue d'une application simultanée de l'avenant n° 3 et du présent avenant n° 4.

Fait à Suresnes, le 13 janvier 2004.

Paritarisme Avenant n° 5 du 21 décembre 2006 à l'accord du 16 novembre 2000

FNCRM ;
SNCTA ;
CNPA ;
FNAA ;
Les Professionnels du pneu ;
GNESA ;
FFC ;
UNIDEC.
Syndicats de salariés :
CFTC ;
FO ;
CFE-CGC Métallurgie ;
CFDT.

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,

Vu l'article 1.04 bis de la convention collective, modifié en dernier lieu par avenant n° 48,

Vu l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif au fonctionnement du paritarisme annexé à l'avenant n° 33 de la convention collective, ainsi que ses avenants successifs, et notamment l'avenant n° 3 du 30 juin 2004,

conviennent de ce qui suit :

Article 1

En vigueur étendu

L'intitulé et le texte de l'article 1er de l'accord du 16 novembre 2000 sont modifiés comme suit :

(Voir cet article).

Article 2

En vigueur étendu

L'intitulé et le texte de l'article 2 de l'accord du 16 novembre 2000 sont modifiés comme suit :

(Voir cet article).

Article 3

En vigueur étendu

L'article 3 "Financement de la mission " de l'accord du 16 novembre 2000 devenu sans objet du fait de l'insertion des dispositions financières dans l'article 1.04 bis de la convention collective, de même que l'article 4 "Affectation du montant des cotisations", dont le texte modifié est désormais inséré dans l'article 2 ci-dessus, sont remplacés par un article 3 nouveau ainsi rédigé :

(Voir cet article).

Article 4

En vigueur étendu

L'article 5 " Application du présent accord " devient l'article 4. A son 1er alinéa, les mots " instituée par le présent accord " sont remplacés par les mots : " visée à l'article 1-04 bis c de la convention collective ".

(Voir cet article).

Article 5

En vigueur étendu

Le texte du 2° alinéa de l'article 4 de l'accord est modifié comme suit :

(Voir cet article).

Article 6

En vigueur étendu

A l'article 4 de l'accord, il est créé un 3e alinéa ainsi rédigé :

(Voir cet article).

L'accord ainsi modifié par avenant n° 5 entrera en vigueur au même moment que l'avenant n° 48 à la convention collective, pour l'application duquel il est conclu.

Fait à Suresnes, le 21 décembre 2006.

Paritarisme Avenant n° 3 du 30 juin 2004 à l'accord du 16 novembre 2000

En vigueur étendu

Vu l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif au fonctionnement du paritarisme, annexé à l'avenant n° 33 à la convention collective, ainsi que ses avenants n° 1 du 15 mars 2001 et n° 2 du 21 novembre 2001 ;

Vu l'avenant n° 40 du 30 juin 2004 à la convention collective ;

Vu la liste des organisations professionnelles participant actuellement à la négociation collective de branche,

Les organisations soussignées conviennent de ce qui suit :

Article 1

En vigueur étendu

Au 2e alinéa de l'article 2 de l'accord du 16 novembre 2000, le mot : "aura" est remplacé par le mot : "a".

Article 2

En vigueur étendu

Au 1er alinéa de l'article 3, le taux : "0,02 %" est remplacé par le taux : "0,04 %".

Article 3

En vigueur étendu

Le paragraphe 1 b de l'article 4 est modifié comme suit :

(voir cet article)

Article 4

En vigueur étendu

Le texte du paragraphe 2 a de l'article 4 est ainsi modifié :

(voir cet article)

Article 5

En vigueur étendu

Au paragraphe 2 b de l'article 4, après les mots : "cette signature" est inséré le corps de phrase suivant : ", il est attribué, sous déduction pour chaque organisation des remboursements, visés au a, concernant les salariés qu'elle a délégués :".

Au même paragraphe b, le taux de 18 % attribué aux 5 organisations syndicales est remplacé par un taux de 20 %.

Article 6

En vigueur étendu

Le texte des articles 5 et 6 est fusionné en un seul article ainsi rédigé :
Article 5

(voir cet article)

Article 7

En vigueur étendu

L'article 5 des statuts du CESA est modifié comme suit :

(voir cet article)

Article 8

En vigueur étendu

Les mots : "de 1 000 F" figurant à l'article 8 des statuts du CESA sont remplacés par les mots : "fixée par le conseil d'administration".

Article 9

En vigueur étendu

Les organisations soussignées conviennent d'examiner, dès le dernier trimestre 2004, les statuts du CESA en vue de doter cette association d'un conseil d'administration. Les modifications ainsi apportées aux statuts, ainsi que celles prévues par les articles 7 et 8 du présent avenant, feront l'objet d'un accord collectif conclu au sein de la commission paritaire nationale, conformément à l'article 9 des statuts actuels.

Article 10

En vigueur étendu

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais au dépôt légal du présent avenant n° 3, conjointement à celui de l'avenant n° 40 à la convention collective, puis aux démarches tendant à son extension.

Le présent avenant, qui se substitue aux avenants n° 3 du 29 octobre 2003 et n° 4 du 13 janvier 2004, entrera en vigueur à la même date que l'avenant n° 40 à la convention collective.

Fait à Suresnes, le 30 juin 2004.

Paritarisme - Commission paritaire nationale : modification des statuts Avenant n° 8 du 24 janvier 2007

Le conseil national des professions de l'automobile (CNPA) ;

L'UNIDEC ;

La FNAA ;

Les professionnels du pneu ;

Le SNCTA ;

La FFC ;

La FNCRM,

La CFE-CGC métallurgie ;

La FGNN CFDT ;

La FTM CGT ;

La CFTC ;

FO ;

La CSNVA,

En vigueur non étendu

Vu l'accord paritaire national du 26 avril 1994 portant création d'un fonds d'assurance-formation dans la branche des services de l'automobile ;
Vu les statuts de l'ANFA annexés audit accord ;
Vu les avenants successifs et en dernier lieu l'avenant n° 7 du 24 mars 2005 ;
Vu les accords paritaires nationaux du 21 décembre 2006 relatifs à l'action des partenaires sociaux,
conviennent de modifier les statuts de l'ANFA comme suit :

Article 1

En vigueur non étendu

Au 2e alinéa de l'article 3 « Objet et missions », les mots « la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle visée à l'article 1.22 de la convention collective, ci-après dénommée CPNEFP » sont remplacés par les mots « la commission paritaire nationale visée à l'article 1.22 a de la convention collective, ci-après dénommée CPN ».

Article 2

En vigueur non étendu

Au 3e alinéa de l'article 3 « Objet et missions », le sigle « CPNEFP » est remplacé par « CPN ».

Article 3

En vigueur non étendu

Le texte du 2e alinéa de l'article 5 « Conseil de gestion paritaire » est modifié comme suit :
« Le Conseil de gestion est réparti en 2 collèges, de la façon suivante :
Collège patronal :
- CNPA : 8 sièges ;
- FFC : 1 siège ;
- FNCRM : 1 siège ;
- FNA : 2 sièges ;
- GNESA : 1 siège ;
- Professionnels du pneu : 1 siège ;
- SNCTA : 1 siège ;
- UNIDEC : 1 siège.

Collège salarial :
- CFDT : 3 sièges ;
- CFE-CGC : 3 sièges ;
- CFTC : 3 sièges ;
- CGT : 3 sièges ;
- CSNVA : 1 siège ;
- FO : 3 sièges. »

Article 4
En vigueur non étendu

L'avant-dernier alinéa de l'article 5 « Conseil de gestion paritaire » est supprimé.

Article 5
En vigueur non étendu

Au 1er point de l'énumération des pouvoirs du conseil de gestion qui figure à l'article 8, le sigle « CPNEFP » est remplacé par le sigle « CPN ».

Article 6
En vigueur non étendu

Le 10e point de l'énumération des pouvoirs du conseil de gestion qui figure à l'article 8, relatif au remboursement des frais de déplacement et d'hébergement, est supprimé.

Article 7
En vigueur non étendu

Le texte du 2e alinéa de l'article 15 « Sections paritaires particulières » est modifié comme suit :
« Les SPP sont composés de la façon suivante :
Collège patronal :
- CNPA : 4 sièges ;
- FFC : 1 siège ;
- FNCRM : 1 siège ;
- FNA : 1 siège ;
- GNESA : 1 siège ;
- Professionnels du pneu : 1 siège ;
- SNCTA : 1 siège ;
- UNIDEC : 1 siège.
Collège salarial :
- CFDT : 2 sièges ;
- CFE-CGC : 2 sièges ;
- CFTC : 2 sièges ;
- CGT : 2 sièges ;
- CSNVA : 1 siège ;
- FO : 2 sièges. »

Article 8
En vigueur non étendu

Le 3e alinéa de l'article 15 « Sections paritaires particulières », relatif à la répartition des sièges du collège salarial, est supprimé.

Article 9
En vigueur non étendu

Au dernier alinéa de l'article 16 « Section patronale spécialisée », le sigle « CPNEFP » est remplacé par le sigle « CPN ».

Article 10
En vigueur non étendu

Le texte figurant au dernier tiret de l'article 17 « Ressources contributives » est modifié comme suit :
« - la taxe d'apprentissage et les ressources annexes à celle-ci » ;

Article 11

En vigueur non étendu

Il est ajouté, après le tiret modifié selon l'article 10 ci-dessus, un nouveau tiret ainsi rédigé :
- toute autre ressource ou collecte dont le versement pourrait être attribué à l'ANFA.

Article 12

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, puis notifié à l'ANFA afin que soient accomplies les formalités déclaratives afférentes aux modifications statutaires. Il entrera en vigueur en même temps que l'avenant n° 5 du 21 décembre 2006 à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif au fonctionnement du paritarisme.

Dialogue paritaire de branche Avenant n° 40 du 30 juin 2004

CNPA ;
FNA ;
SNCTA ;
GNESA ;
Les professionnels du pneu ;
UNIDEC ;
FNCRM ;
FFC.

FGMM-CFDT ;
Métallurgie CFE-CGC ;
FO ;
CFTC.

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,

Vu l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif au fonctionnement du paritarisme, annexé à l'avenant n° 33 à la convention collective ;

Vu l'article 1-04 bis de la convention collective ;

Vu le nombre et l'importance croissante des sujets à traiter par la négociation collective au sein de la branche et l'importance des études juridiques à conduire ;

Vu les efforts à déployer pour faire passer les informations et la charge des conseils à prodiguer pour une bonne mise en oeuvre dans les entreprises,

conviennent de ce qui suit :

Article 1

En vigueur étendu

Le dernier alinéa du paragraphe c de l'article 1.04 bis de la convention collective est ainsi rédigé :

(Voir cet article).

Article 2

En vigueur étendu

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais au dépôt légal du présent avenant, puis aux démarches tendant à son extension.

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant celui au cours duquel sera publié au Journal officiel l'arrêté d'extension qui le concerne.

Fait à Suresnes, le 30 juin 2004.

Dialogue social Avenant n° 42 du 19 octobre 2004

La SNCTA ;

La FFC ;

La FNCRM ;

La CNPA ;

La FNA ;

La GNESA ;

L'UNIDEC ;

Les professionnels du pneu,

La CSNVA ;

La CFTC ;

La fédération FO ;

La CFE-CGC métallurgie ;

La CFDT.

En vigueur étendu

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, notamment ses articles 41, 42 et 48,

Vu l'article 1.01 b de la convention collective,

Considérant l'opportunité, dans un premier temps de la négociation de branche consécutive à la loi susvisée, de déterminer les nouvelles relations entre le dialogue social de branche et le dialogue social territorial,

Considérant que la présente négociation sera suivie, dans les meilleurs délais, d'une négociation destinée à transcrire les autres aspects de la loi "dialogue social", en particulier sur les nouvelles dispositions relatives à la négociation d'entreprise ou d'établissement avec les représentants élus du personnel ou sur mandatement de salariés, telles que prévues par l'article 47 de la loi, les parties conviennent de ce qui suit :

Article 1

En vigueur étendu

L'intitulé et le texte du paragraphe b de l'article 1.01 sont modifiés comme suit :

(Voir cet article).

Article 2

En vigueur étendu

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui sera déposé conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Suresnes, le 19 octobre 2004.

Dialogue social Avenant n° 42 bis du 19 avril 2005

Le SNCTA ;
Le GNESA ;
La FNCRM ;
La FNA ;
Les professionnels du pneu ;
L'UNIDEC ;
La FFC ;
La CNPA,

Métallurgie CFE-CGC ;
FO ;
La CFTC ;

La CFDT,

En vigueur étendu

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, notamment ses articles 41, 42 et 48 ;

Vu l'article 1.01 b de la convention collective, modifié par l'avenant n° 42 du 19 octobre 2004 ;

Considérant les observations portées par le ministère du travail au sujet de l'avenant n° 42, et le renvoi à la négociation qui en a découlé,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1
En vigueur étendu

Au 1er tiret de l'article 1.01 b de la convention collective tel que modifié par l'avenant n° 42, les mots : " signataire de la convention collective nationale du 15 janvier ou adhérente " sont remplacés par le mot : " représentative ".

Article 2
En vigueur étendu

Au dernier alinéa de ce même article 1.01 b modifié, les mots :
" ne peut être conclu " sont remplacés par les mots : " ne peut déroger aux dispositions conventionnelles nationales ".

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt.

Article 4
En vigueur étendu

L'extension conjointe de l'avenant n° 42 du 19 octobre 2004, et du présent avenant n° 42 bis, sera demandée conformément à l'article L. 133-8 du code du travail.

Fait à Suresnes, le 19 avril 2005.

Sauvegarde du régime professionnel de protection sociale Avenant n° 45 du 13 septembre 2005

CNPA ;
FNA ;
Les professionnels du pneu ;
SNCTA ;
GNESA ;
FFC ;
UNIDEC ;
FNCRM.

Métallurgie CFE-CGC ;
FGMM CFDT ;
CFTC ;
FO.

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,

Vu les avenants n°s 33 et 33 bis à la convention collective portant redéploiement de la protection sociale complémentaire ;

Constatant pour la deuxième année consécutive une dégradation des résultats techniques du régime obligatoire, imputable pour l'essentiel à l'accroissement des absences maladie et des départs à la retraite anticipés ;

Décidées à prendre toutes les mesures correctrices qui s'imposent, pour assurer la solidité et la pérennité des dispositifs de mutualisation des risques au sein de la branche,

conviennent de ce qui suit :

Article 1

En vigueur étendu

Au 1er alinéa de l'article 1.24 c 1 de la convention collective, les mots : "au plafond annuel de la sécurité sociale" sont remplacés par les mots : "à l'assiette de calcul visée au point 2".

Article 2

En vigueur étendu

Le texte des 2 premiers alinéas de l'article 1.24 c 2 est modifié comme suit :

(voir cet article)

Article 3

En vigueur étendu

A la 2e phrase de l'article 2.10 d, les mots : "n'excède pas 100 % du plafond annuel de la sécurité sociale "sont remplacés par :

"n'excède pas l'assiette de calcul visée à l'article 1.24 c 2".

Article 4

En vigueur étendu

Au dernier point de l'article 2.13 b, les mots : "est inférieur au plafond annuel de la sécurité sociale" sont remplacés par les mots : "est inférieur à l'assiette visée à l'article 1.24 c 2", et les mots : "100 % du plafond annuel de la sécurité sociale" sont remplacés par les mots : "100 % de l'assiette visée à l'article 1.24 c 2".

Article 5

En vigueur étendu

A la 2e phrase de l'article 4.08 e, les mots : "n'excède pas 100 % du plafond annuel de la sécurité sociale" sont remplacés par les mots : "n'excède pas l'assiette de calcul visée à l'article 1.24 c 2".

Article 6

En vigueur étendu

Au dernier point de l'article 4.11 b, les mots : "est inférieur au plafond annuel de la sécurité sociale" sont remplacés par les mots : "est inférieur à l'assiette visée à l'article 1.24 c 2", et les mots : "100 % du plafond annuel de la sécurité sociale" sont remplacés par : "100 % de l'assiette visée à l'article 1.24 c 2".

Article 7

En vigueur étendu

Considérant l'incidence avérée du taux d'emploi des seniors sur les équilibres financiers du régime de prévoyance, les organisations soussignées conviennent d'entreprendre une négociation à ce sujet sans attendre la fin du délai de 3 ans prévu par l'article L. 132-12 du code du travail.

Cette négociation sera ouverte dans les 3 mois qui suivront la fin de la négociation interprofessionnelle en cours à la date de signature du présent avenant. Conformément à la loi, elle portera sur les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés âgés et sur la prise en compte de la pénibilité du travail.

Article 8

En vigueur étendu

Dans la même perspective et afin de contribuer à la réduction des coûts engendrés par l'indisponibilité maladie, qui pèsent sur la collectivité des entreprises et des salariés de la profession, les organisations soussignées conviennent :

1. d'ouvrir une négociation dans les 3 mois de la signature du présent avenant, en vue de mettre en oeuvre des mesures permettant de réduire l'absentéisme-maladie ;

2. d'inviter l'organisme assureur désigné, visé à l'article 1.26 b de la convention collective, à mettre en oeuvre un programme de prévention des arrêts de travail et d'aide à la reprise du travail des salariés en difficulté. Si nécessaire, ce programme fera l'objet d'une convention conclue entre l'OAD et un ou plusieurs organismes spécialisés. Dans ce cas, la commission paritaire nationale sera rendue destinataire d'un rapport des conditions initiales et des modalités de mise en oeuvre de cette convention, puis, au moins annuellement, du bilan de son application. Ce rapport et ce bilan seront établis par l'OAD sous le contrôle de sa commission paritaire.

Article 9

En vigueur étendu

En ce qui concerne le taux de progression du capital de fin de carrière, tel que fixé par l'article 2 ci-avant, les organisations soussignées conviennent pour l'avenir de ne modifier la progression applicable au-delà de la 41e année de carrière que pour tenir compte des dispositions législatives qui seront applicables en matière de liquidation des pensions de vieillesse au taux plein.

Article 10

En vigueur étendu

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui sera déposé conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail. Il est expressément demandé de faire figurer le présent avenant ainsi que l'avenant n° 9 modifiant le RGP et le RPO, dont la signature et l'application sont conjointes, dans le même arrêté d'extension.

Fait à Suresnes, le 13 septembre 2005.

Sauvegarde du régime professionnel de protection sociale Avenant n° 45 bis du 14 mars 2006

CNPA ;
FNCRM ;
Les professionnels du pneu ;
SNCTA ;
FNA ;
UNIDEC ;
FFC ;
GNESA.

CFDT ;
CFE-CGC ;
FO ;
CFTC ;
CSNVA.

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,

Vu l'avenant n° 45 à la convention collective nationale du 13 septembre 2005 ;

Considérant l'opportunité de réduire, au bénéfice des salariés partant en retraite, la durée minimale d'ancienneté dans la profession nécessaire pour percevoir un capital de fin de carrière ;

Constatant qu'elles parviennent à un accord sur ce point de négociation qui, faute de consensus suffisant, avait été extrait du projet d'avenant n° 45 soumis à leur signature en septembre 2005,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1

En vigueur étendu

Au 1er alinéa de l'article 1.24 c 1 de la convention collective, les mots "10 ans" sont remplacés par "8 ans".

Article 2

En vigueur étendu

Avant les 4 tirets qui figurent à l'article 1.24 c2 sont insérés 2 tirets nouveaux ainsi libellés :

(voir cet article)

Article 3

En vigueur étendu

A la 2e phrase de l'article 2.10 d et de l'article 4.8 e, les mots " 10 ans " sont remplacés par " 8 ans ".

Article 4

En vigueur étendu

Aux 2 premiers alinéas de l'article 2.13 b, ainsi qu'au 2e alinéa de l'article 2.13 c, les mots " 10 ans " sont remplacés par " 8 ans ".

Article 5

En vigueur étendu

Aux 2 premiers alinéas de l'article 4.11 b, ainsi qu'au 2e alinéa de l'article 4.11 c, les mots " 10 ans " sont remplacés par " 8 ans ".

Article 6

En vigueur étendu

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui sera déposé conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Suresnes, le 14 mars 2006.

Action des partenaires sociaux Avenant n° 48 du 21 décembre 2006

GNSEA ;
FNCRM ;
SNCTA ;
CNPA ;
UNIDEC ;
Les Professionnels du pneu ;
FNAA ;
FFC.

CFTC ;
FO ;
CFDT ;
CFE-CGC Métallurgie.

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,

Vu l'article 1-04 bis de la convention collective,

Vu l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif au fonctionnement du paritarisme,

Vu les statuts du centre d'études des services de l'automobile (CESA),

Considérant l'intérêt collectif qui s'attache, pour la branche d'activité des services de l'automobile, à l'action des organisations professionnelles et syndicales de salariés représentatives, à la fois pour améliorer les conditions du dialogue social et pour défendre et représenter les activités professionnelles,

Considérant l'opportunité d'un renforcement des moyens propres à l'action de ces organisations, et d'un élargissement des missions confiées au CESA dans cette perspective, conviennent de ce qui suit :

Article 1

En vigueur étendu

Le paragraphe c de l'article 1.04 bis de la convention collective prend l'intitulé suivant : "Promotion de l'action des partenaires sociaux".

Article 2

En vigueur étendu

Le texte des 3 alinéas du paragraphe c de l'article 1.04 bis est modifié comme suit :

(Voir cet article).

Article 3

En vigueur étendu

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui sera déposé conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er jour du trimestre civil suivant celui au cours duquel aura été publié au Journal officiel l'arrêté d'extension qui le concerne.

Fait à Suresnes, le 21 décembre 2006.

Renouvellement de l'accord du 27 juin 2000 Avenant n° 1 du 25 septembre 2007

Le CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

La FNCRM ;

L'UNIDEC ;

Les professionnels du pneu ;

Le GNESA ;

Le SNCTA,

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CSNVA ;

La CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Vu l'ensemble des textes légaux et réglementaires relatifs à la décentralisation dans le domaine de la formation professionnelle,
Vu l'article 1.22 b de la convention collective, relatif à l'association nationale pour la formation automobile (ANFA) ;
Vu les statuts de l'ANFA ;
Vu les accords nationaux professionnels paritaires du 20 octobre 1992 et du 27 juin 2000 relatifs aux contrats d'objectifs professionnels régionaux (COPR) ;
Vu les 16 COPR conclus par l'ANFA avec les conseils régionaux, au nom de la branche professionnelle des services de l'automobile ;
Considérant les importantes responsabilités confiées par la loi et la réglementation en vigueur aux conseils régionaux, aux rectorats, ainsi qu'aux services déconcentrés de l'Etat ;
Considérant la démarche générale de promotion de la formation dans la branche, axée sur le renouvellement des personnels et l'adaptation des salariés ;
Considérant la nécessité de maintenir une étroite coopération entre la branche, représentée par l'ANFA et les pouvoirs publics régionaux décentralisés et déconcentrés ;
Considérant la qualité et l'efficacité du dialogue et de la coopération entre les partenaires de ce dispositif depuis 17 ans,

il est convenu de ce qui suit :

Article 1

En vigueur non étendu

L'accord du 27 juin 2000 est renouvelé jusqu'au 31 décembre 2012 ainsi que le mandat paritaire accordé à l'ANFA pour conclure les contrats d'objectifs professionnels régionaux.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord, dont un exemplaire sera adressé à l'ANFA dès sa signature, sera déposé conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Formation à la prévention des risques liés à l'amiante Avenant du 19 novembre 2003

FNA ;
SNCTA ;
Les professionnels du pneu ;
GNESA ;
CNPA ;
FFC ;
FNCRM.

CFDT ;
CFE-CGE ;
FO ;
CFTC.

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,

Vu les articles L. 231-3-1 et L. 231-3-2 du code du travail ;

Vu le décret 96-98 du 7 février 1996 modifié par décret n° 2002-1528 du 24 décembre 2002,

conviennent de ce qui suit :

Le présent accord collectif s'inscrit dans le cadre prévu par le décret du 24 décembre 2002 invitant les branches à préciser le contenu de la formation à dispenser face au risque "amiante".

Ce décret prescrit en son article 4 : "En application des articles L. 231-3-1 et L. 231-3-2 du code du travail, le chef d'établissement organise à l'intention des travailleurs susceptibles d'être exposés, en liaison avec le médecin du travail et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou à défaut, les délégués du personnel,

- d'une part, une formation à la prévention et à la sécurité ;

- d'autre part, une information concernant les risques potentiels sur la santé, y compris les facteurs aggravants dus notamment à la consommation du tabac, ainsi que les précautions à prendre en matière d'hygiène."

Les organisations signataires soutiennent l'effort de prévention engagé par les pouvoirs publics, même s'il est annoncé que, depuis de nombreuses années, les constructeurs n'utilisent plus d'amiante dans leurs fabrications. La part minoritaire des véhicules anciens dans le parc automobile ne doit pas justifier l'abandon de précautions systématiques, même si l'exposition au risque n'est plus aussi fréquente.

Ceci étant, compte tenu du doute qui peut subsister quant au degré de nocivité possible de certaines poussières, il est indispensable de prendre systématiquement les mesures de protection appropriées, avant d'entreprendre toute opération susceptible de provoquer une émission de poussières.

En application de l'article 5 du décret du 7 février 1996 :

"Lorsque la nature des activités ne permet pas une mise en oeuvre efficace des moyens de protection collective (...), le chef d'établissement est tenu de mettre à disposition des travailleurs les équipements de protection individuelle appropriés et de veiller à ce qu'ils soient effectivement utilisés." Cette utilisation s'impose aux salariés qui, quel que soit leur statut, sont désignés pour réaliser ou superviser de telles opérations, quelle qu'en soit la fréquence, dès lors qu'ils appartiennent à une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective des services de l'automobile, susceptible de recevoir et apte à traiter des véhicules pouvant contenir de l'amiante.

La prévention à mettre en oeuvre par les entreprises concernées portera sur une information et une formation relatives :

- aux produits et dispositifs susceptibles de contenir de l'amiante ;

- aux modalités de travail recommandées ;

- au rôle et à l'utilisation des équipements de protection.

Ces 3 sujets sont définis et précisés par le document "Séquence-amiante" annexé au présent accord, document qui sera présenté, commenté puis remis aux salariés concernés, alors que des exercices de mise en pratique en constitueront le volet formation.

L'information sera complétée par la diffusion d'une notice sur les "Précautions particulières lors des interventions sur les matériels de friction", qui sera éditée à destination des entreprises concernées.

Ces actions devront être réalisées par les entreprises dans les 12 mois de la signature du présent accord. Elles seront ensuite renouvelées annuellement, selon les modalités fixées en liaison avec le médecin du travail après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement et du CHSCT, ou à défaut après consultation des délégués du personnel s'il en existe. Une action individuelle sera faite au profit de tout nouveau salarié susceptible d'être exposé, dans les 2 semaines de son affectation au poste de travail considéré.

Une "séquence-amiante" conforme au référentiel annexé au présent accord devra être insérée dans toutes les actions de formation professionnelle traitant d'interventions sur des parties de véhicules susceptibles de contenir de l'amiante, et en particulier dans les actions prévues dans le référentiel des certificats de qualification professionnelle.

L'extension ministérielle du présent accord sera sollicitée, après son dépôt légal qui sera effectué conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Un an après cette extension, les organisations soussignées conviennent de faire un premier bilan de la mise en oeuvre du présent accord en vue d'adapter ses dispositions autant que de besoin, et d'établir un rapport sur la situation des entreprises face aux risques professionnels.

Fait à Suresnes, le 19 novembre 2003.

ANNEXE

Support des actions d'information préventive dispensées par les entreprises et des modules de formation professionnelle initiale ou continue destinés aux salariés susceptibles d'être exposés aux poussières d'amiante

En vigueur étendu

Définition de la séquence-amiante

Travaux concernés :

- réalisation des opérations de maintenance portant sur des pièces, systèmes ou organes, susceptibles de libérer des fibres d'amiante ;

- réalisation des opérations de retrait de l'amiante de pièces, organes ou systèmes en contenant ;

- réalisation des opérations de stockage et de confinement de pièces et déchets amiantés.

Public et durée :

- toute personne bénéficiaire d'une action de formation relative aux opérations de maintenance automobile, quels qu'en soient l'objet (technique, gestion, organisation de l'atelier ..) et la forme (apprentissage, formation en alternance, stage de formation continue ..).

Durée : une séquence de 3 heures.

- tout salarié, quel que soit son statut, désigné pour réaliser ou superviser des opérations susceptibles de libérer des fibres d'amiante.

Durée : 1 à 3 heures selon l'effectif du groupe concerné, le degré de connaissance acquise sur ce thème par le ou les participants, le caractère de formation initiale ou de rappel annuel.

Eléments de la séquence :

- définition de l'amiante ;

- opérations de maintenance automobile susceptibles d'émettre des poussières d'amiante ;

- risques pour la santé ;

- techniques de travail et d'organisation visant à réduire l'exposition et donc les risques ;

- équipements de protection ;

- stockage et confinement des produits et déchets amiantés.

Contenu de la séquence-amiante

1. Définition de l'amiante

Le terme amiante désigne une série de substances minérales naturelles cristallisées et fibreuses contenant de la silice.

Les caractéristiques mécaniques de l'amiante : incombustibilité, résistance à la chaleur, résistance à la corrosion, résistance mécanique élevée, très grande durabilité.

La friction des matériaux amiantés libère dans l'air des fibres microscopiques.

Dispositions réglementaires :

Après avoir été employés dans de nombreux produits, les usages de l'amiante ont été progressivement limités jusqu'au 1er janvier 1997. En effet, à cette date un décret a interdit la fabrication, l'importation, la mise en marché, l'exportation, la détention en vue de la vente de toutes variétés de fibres d'amiante et de tout produit en contenant.

2. Opérations de maintenance susceptibles de libérer des poussières d'amiante

- échange de plaquettes de freins ;

- démontage de garnitures de frein à tambours ;

- dépose/repose d'embrayages ;

- stockage et confinement des déchets, pièces et organes automobiles amiantés.

3. Risques pour la santé

La création de poussière d'amiante sous l'effet de chocs, de vibrations, de frottements, d'usinages ou de mouvement d'air est dangereuse pour la santé des personnes exposées.

Les fibres d'amiante, très fines, invisibles à l'oeil nu, peuvent pénétrer dans les voies respiratoires et induire de graves maladies.

Les risques sont d'autant plus importants que les expositions sont élevées et durables.

4. Techniques et organisation du travail visant à réduire l'exposition

4.1. Les techniques de réduction des émissions de poussières lors des interventions :

- l'utilisation d'outils manuels ou à vitesse lente est recommandée ;

- l'utilisation d'un aspirateur à filtre absolu pour capter les poussières à la source d'émission dans le cas d'utilisation d'outils manuels ou à vitesse de rotation lente ;

- l'imprégnation locale du matériau contenant de l'amiante par un liquide approprié permet de réduire de façon significative le taux d'émission de poussière.

4.2. Les techniques de dépoussiérage et de nettoyage des outils :

- le dépoussiérage des pièces et de l'outillage contaminés par des poussières d'amiante doit être effectué à l'aide d'un aspirateur à filtre absolu. Ils doivent ensuite être nettoyés à l'aide d'une éponge ou d'un chiffon humide (considéré en fin d'opération comme un déchet d'amiante) ;

- d'une façon générale, tous les outils et les équipements qui ont été en contact avec l'amiante doivent être nettoyés avant d'être rangés.

4.3. L'organisation du travail :

- le personnel occupant habituellement les locaux doit être informé de la nature des travaux effectués ;

- l'espace de travail où un risque existe doit être banalisé et signalé au moyen de pancartes ou affiches visibles et claires ;

- l'accès à l'espace de travail doit être limité aux seules personnes concernées par les travaux de maintenance ;

- à la fin de l'intervention au cours de laquelle les opérateurs ont été amenés à rencontrer de l'amiante, l'espace de travail doit être nettoyé.

Dans le cadre des activités de maintenance, les soufflettes, les balais, les chiffons secs et les aspirateurs de type domestique sont à proscrire formellement.

5. Equipements de protection

Le choix d'un équipement de protection respiratoire ne pourra se faire qu'en fonction du risque relatif à chaque situation de travail et des procédures de travail.

Pour les opérations de courtes durée (1 à 2 heures), un demi-masque filtrant est recommandé. Il s'agit d'un appareil jetable à usage unique qui doit réellement être jeté avec les déchets d'amiante à la fin de chaque utilisation.

6. Stockage et confinement des produits et déchets amiantés

Les déchets sont répartis en 3 catégories :

- les pièces et organes contenant de l'amiante : plaquettes de freins usées, joints de culasse, garnitures de frein à tambour, etc. ;

- les déchets de matériels et d'équipements : équipements de protection individuels jetables, filtres de dépoussiéreur, matériels de nettoyage, etc. ;

- les déchets issus du nettoyage : débris et poussières, etc.

Le risque principal étant l'inhalation de fibres d'amiante, les déchets de matériels et d'équipements et les résidus de nettoyage qui sont susceptibles de libérer des fibres d'amiante doivent être éliminés dans des installations de stockage comme des déchets industriels spéciaux. En d'autres termes, les déchets contenant de l'amiante doivent être stockés dans des bacs de récupération dédiés à ce type de déchets.

Arrêté du 7 mai 2004 :Le paragraphe 1 (Définition de l'amiante) de l'annexe "séquence-amiante" est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 1er du décret n° 2002-1528 du 24 décembre 2002 modifiant le décret n° 96-1133 du 24 décembre 1996 relatif à l'interdiction de l'amiante et le décret n° 96-98 du 7 février 1996 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à l'inhalation de poussières d'amiante, aux termes desquelles la détention en vue de la vente, la mise en vente et la cession des véhicules d'occasion sont autorisées, à l'exception de ceux dont les plaquettes de freins à disque contiennent de l'amiante.Le paragraphe 2 (Opérations de maintenance susceptibles de libérer des poussières d'amiante) de l'annexe susmentionnée est étendu sous réserve de l'application des dispositions du 2° de l'article 4 du décret n° 96-98 du 7 février 1996 modifié relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à l'inhalation de poussières d'amiante, telles que modifiées par l'article 1er du décret du 24 décembre 2002 précité, aux termes desquelles la formation des salariés doit porter également sur les produits et dispositifs susceptibles de contenir de l'amiante.Le paragraphe 3 (Risques pour la santé) de l'annexe susmentionnée est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article 4 du décret du 7 février 1996 modifié précité, aux termes desquelles tout travailleur susceptible d'être exposé à l'amiante doit recevoir une information concernant les risques potentiels sur sa santé, y compris les facteurs aggravants dus notamment à la consommation du tabac.Le premier alinéa du paragraphe 5 (Equipements de protection) de l'annexe susmentionnée est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles R. 233-1 et R. 233-1-3 du code du travail.Le second alinéa du paragraphe 5 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 2 du décret du 7 février 1996 modifié précité, aux termes desquelles l'équipement de protection, qu'il soit collectif ou individuel, ne peut être retenu qu'à l'issue de l'évaluation des risques liés à l'inhalation de poussières d'amiante.Le paragraphe 6 (Stockage et confinement des produits et déchets amiantés) de l'annexe susmentionnée est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 7 du décret du 7 février 1996 modifié précité relatives aux modalités de conditionnement, de stockage, de transport et d'élimination des déchets amiantés.

Salaires Avenant n° 32 du 31 mars 2000

FNA ;
FNCRM ;
Les professionnels du pneu ;
FFC ;

UNIDEC ;
CNPA ;
GNESA ;
SNCTA.

FO ;
CSNVA ;
CGC.

En vigueur étendu

1. Les salaires minima garantis, applicables dans les conditions indiquées à l'article 1.16 de la convention collective, sont les suivants à partir du premier jour du mois suivant celui au cours duquel aura été publié au Journal officiel l'arrêté d'extension de l'avenant du 21 mars 2000 à l'accord paritaire national du 18 décembre 1998.

2. Cette grille des salaires minima s'applique sous réserve de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 relatif au complément différentiel de salaire destiné à garantir un niveau de rémunération égal au SMIC.

3. Dans les entreprises assujetties à la durée légale de 35 heures depuis le 1er janvier 2000, un "complément transitoire conventionnel" s'ajoute pour chaque coefficient ou indice au plancher base 35 heures pour donner le "minimum mensuel garanti", dans le cadre d'une période transitoire de 3 étapes.

4. Dès lors que leur horaire collectif est identique à la durée légale qui leur est applicable, les entreprises, quelle que soit leur taille, doivent respecter les mêmes minima mensuels garantis. Lorsque l'horaire collectif est inférieur à la durée légale applicable, les minima mensuels garantis sont à recalculer au prorata.

5. Les entreprises assujetties à la durée légale de 35 heures depuis le 1er janvier 2000 calculent la valeur des heures supplémentaires et de la majoration sur les forfaits sur le plancher base 35 heures ; les autres entreprises calculent ces mêmes valeurs sur les minima mensuels garantis.

6. En application de l'article 2.05 c et d de la convention collective, la valeur du point de formation-qualification demeure fixée à 15 F pour la même période. Cette valeur est calculée au prorata lorsque l'horaire collectif est inférieur à la durée légale.

7. Le montant de l'indemnité de panier de nuit visée à l'article 1.10 d de la convention collective est fixé à 27,69 F pour la même période.

Salaires mensuels minima garantis

(31 mars 2000)

(voir les salaires)

Arrêté du 11 juillet 2000 art. 1 : Le point 5 de l'article 16 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail, les majorations pour heures supplémentaires devant être calculées sur la base du salaire effectif versé en contrepartie directe du travail fourni.

Adhésion par lettre du 29 juin 2007 de la FGMM CFDT à différents accords relatifs à l'épargne salariale

En vigueur

Paris, le 29 juin 2007.

La fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT, 49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
Monsieur le directeur général,
Concernant la convention collective nationale des services de l'automobile, je vous informe par la présente que la fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT adhère aux accords suivants concernant le dispositif de la branche sur l'épargne salariale :
- avenant n 34 relatif à l'épargne salariale en date du 27 juin 2002 ;
- avenant n 34 bis relatif à l'épargne salariale en date du 24 septembre 2003 ;
- avenant n 34 ter relatif à l'épargne salariale en date du 14 décembre 2004 ;
- accord paritaire national relatif à l'épargne salariale et créant « Inter-Auto-Plan » en date du 27 juin 2002 ;
- avenant n° 1 à l'accord paritaire relatif à l'épargne salariale et créant « Inter-Auto-Plan » en date du 14 juin 2007 ;
- règlement d'Inter-Auto-Plan en date du 27 juin 2002 ;
- accord paritaire national modifiant le règlement d'Inter-Auto-Plan en date du 24 septembre 2003 ;
- avenant n° 2 au règlement d'Inter-Auto-Plan en date du 14 décembre 2004 ;
- avenant n° 3 au règlement d'Inter-Auto-Plan en date du 14 juin 2007.
Nous avons également procédé au dépôt de notre adhésion par voie électronique à l'adresse suivante : depot. accord @ travail. gouv. fr.
Je vous prie d'agréer, Monsieur le directeur général, l'expression de ma considération distinguée.

Lettre d'adhésion en date du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des services de l'automobile

En vigueur

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

Le syndicat de la fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, service des conventions collectives, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective " Automobile (services) " n° 3034.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.
Le secrétaire général.

Avenant n° 55 du 15 juillet 2009 relatif aux parcours professionnels

GNESA ;

CNPA ;

SNCTA ;

PP ;

FNAA ;

FNCRM ;

FFC ;

UNIDEC.

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CSNVA.

En vigueur étendu

Vu le code du travail ;
Vu la convention collective nationale des services de l'automobile ;
Vu les responsabilités confiées par la loi aux négociateurs des branches professionnelles dans de nombreux domaines, relatifs notamment à la définition des orientations propres à améliorer le parcours professionnel des salariés tout au long de leur carrière ;
Vu en particulier les dispositions législatives et interprofessionnelles relatives à la formation professionnelle, à la gestion prospective des emplois et des compétences et à l'emploi des salariés âgés ;
En ce qui concerne la question de l'insertion professionnelle des jeunes :
Vu l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail, notamment ses articles 2 et 3 ;
Vu les accords paritaires nationaux du 27 juin 2000 relatif aux contrats d'objectifs professionnels régionaux, du 30 juin 2004 relatif aux contrats de professionnalisation et du 27 novembre 2007 relatif à la formation professionnelle des jeunes ;
Vu les délibérations paritaires n° 11-05 du 25 octobre 2005 relative à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, n° 4-06 du 19 septembre 2006 relative à la formation des tuteurs et n° 8-07 du 25 septembre 2007 relative à l'enseignement supérieur dans les services de l'automobile ;
Considérant que le renouvellement de la population professionnelle constitue, parallèlement au développement de la qualification des salariés, un des axes fondamentaux de la démarche nationale de formation des partenaires sociaux ;
Considérant que plus de 28 000 apprentis, 4 000 jeunes en contrat de professionnalisation et 30 000 jeunes sous statut scolaire se destinent actuellement aux métiers de la branche professionnelle ;
Considérant l'opportunité de compléter les principes posés par ces textes pour une meilleure efficacité de l'insertion des jeunes dans les entreprises, ainsi que de proposer des initiatives nouvelles propres à renforcer l'attractivité des métiers de l'automobile ;
En ce qui concerne la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences :
Vu les articles L. 2241-4 et L. 138-26 du code du travail ;
Vu l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail, et notamment son chapitre III B ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 relatif à la formation professionnelle ;
Vu les accords paritaires nationaux du 30 juin 2004 relatif aux contrats et aux périodes de professionnalisation et du 14 décembre 2004 relatifs à la validation des acquis de l'expérience, à l'entretien professionnel et au droit individuel à la formation ;
Vu la charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises du secteur automobile et de leurs salariés, signée le 3 juillet 2008 ;
Considérant les mutations économiques, juridiques, technologiques et sociales que rencontre la branche des services de l'automobile, accentuées par la crise affectant l'ensemble de la filière automobile ;
Considérant qu'à côté du renouvellement de la population professionnelle, l'adaptation des collaborateurs de la branche à ces considérables changements est le second objectif de la stratégie nationale de formation professionnelle des partenaires sociaux ;
Considérant que, dans ce contexte, certains publics doivent être considérés comme prioritaires ;
Considérant qu'une démarche nationale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, organisée par les partenaires sociaux, permettra de concourir dans des proportions importantes à cet objectif, aussi bien dans la perspective économique du développement des entreprises que pour la recherche du maintien dans l'emploi ou de la promotion des salariés ;
Considérant que cet objectif de promotion de la GPEC doit se caractériser par la construction et la mise en oeuvre d'une démarche collective permettant la définition, l'élaboration et la mise en oeuvre d'actions ;
Considérant que, dans cette perspective, les organisations souhaitent assumer toutes leurs responsabilités et déterminer le cadre général de mise en oeuvre de la GPEC dans le champ de la convention collective, dans un esprit de dialogue et de concertation ;
En ce qui concerne l'emploi des salariés âgés :
Vu l'article L. 2241-4 du code du travail relatif à la négociation triennale de branche sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'emploi des salariés âgés ;
Considérant la volonté des organisations soussignées de traiter la situation des salariés âgés dans le cadre d'une négociation d'ensemble sur la gestion des parcours professionnels ;
Considérant que l'importance des enjeux qui s'attachent, dans les services de l'automobile, aux deuxièmes parties de carrière, conduisent ces organisations à préconiser en même temps :
- des mesures permanentes inscrites dans la convention collective, destinées à sensibiliser les entreprises et les salariés sur les objectifs poursuivis et sur les méthodes à mettre en oeuvre pour améliorer qualitativement et quantitativement l'emploi des salariés âgés ;
- des mesures temporaires permettant, conformément au 2e alinéa de l'article L. 138-26 du code de la sécurité sociale, de fixer un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés des entreprises de 50 à moins de 300 salariés ;
En ce qui concerne les indemnités de fin de carrière :
Considérant les évolutions législatives intervenues notamment dans le domaine de l'emploi des seniors, qui conduisent à adapter les modalités d'indemnisation des salariés en fin de carrière dans un contexte économique difficile ;
Considérant, au vu de ces récentes évolutions législatives, leur décision de sauvegarder et de pérenniser le capital de fin de carrière institué en 1974,
les organisations soussignées conviennent, après un examen paritaire entamé en janvier 2008 des questions relatives aux indemnités de fin de carrière, et au terme des négociations ouvertes en novembre 2008 sur l'ensemble des thèmes ci-dessous, de conclure un accord sur les parcours professionnels composé de quatre parties, chacune comportant une annexe pour son application :
- insertion professionnelle des jeunes ;
- gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- emploi des salariés âgés ;
- indemnités de fin de carrière.

TITRE Ier INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

Article 1
En vigueur étendu

L'intitulé de l'article 1. 19 de la convention collective « Insertion et formation des jeunes » est remplacé par l'intitulé suivant : « Article 1. 19 : Insertion professionnelle des jeunes ».

Article 2
En vigueur étendu

L'intitulé et le texte du paragraphe b de l'article 1. 19de la convention collective sont modifiés comme suit :
« b) Accompagnement des jeunes
Dans leurs actions et dans leurs supports de communication, les organismes paritaires nationaux de la branche accordent une place privilégiée à l'ensemble des dispositifs qui s'adressent aux jeunes, dans les domaines de la formation et de la qualification professionnelle, de la protection sociale et de la santé et de l'action sociale.
Les organismes paritaires de branche visés à l'alinéa précédent coordonnent leurs actions tendant à faciliter l'accompagnement des jeunes entrant dans la profession et à informer ces derniers, ainsi que les familles et les enseignants, des dispositifs existants.
Ces organismes prennent les initiatives nécessaires pour développer la pratique du tutorat et pour en faciliter l'exercice dans l'entreprise. »

Article 3
En vigueur étendu

L'article 1. 20 « Handicapés » de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 1. 20
Apprentissage

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les lois et règlements en vigueur.
Compte tenu du rôle capital joué par l'apprentissage dans la formation des salariés de la profession, il apparaît indispensable de mettre en oeuvre tous les moyens

permettant son développement quantitatif et qualitatif.
Les employeurs devront accorder une attention particulière au recrutement des apprentis, à leur progression professionnelle et aux possibilités d'insertion définitive dans l'entreprise. »

Article 4
En vigueur étendu

Des dispositions relatives à l'insertion professionnelle des jeunes, permettant de développer les actions d'information des jeunes, de définir pour eux des mesures d'accompagnement en centre de formation et en entreprise et de les aider à l'apprentissage de la conduite, sont annexées au présent avenant (annexe I).

TITRE II GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

Article 5
En vigueur étendu

Il est créé, à la suite des paragraphes a et b de l'article 1. 22 « Emploi et formation professionnelle » de la convention collective, un paragraphe nouveau ainsi rédigé :
« c) Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)
La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences améliore le pilotage de l'entreprise par la prise en compte des évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications. Elle doit permettre :
- aux entreprises, d'anticiper sur leurs besoins en compétences et de préserver ainsi, voire de développer, leurs compétitivité en facilitant l'élaboration de leurs stratégies de développement économique et de gestion sociale ;
- pour les salariés, de disposer de moyens d'information et d'outils pour évoluer et agir sur leur parcours professionnel au sein des entreprises, ou dans le cadre d'une mobilité externe ; elle doit également contribuer à l'objectif visant à permettre à chaque salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa carrière professionnelle.
L'ANFA met à la disposition des entreprises et des salariés de la branche des outils facilitant la mise en oeuvre de leurs démarches de GPEC, dans le cadre de dispositions nationales de branche conclues à cet effet. »

Article 6
En vigueur étendu

Les dispositions nationales de branche relatives à la GPEC, visées par l'article 1. 22 c de la convention collective, sont annexées au présent avenant (annexe II).

TITRE III EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

Article 7
En vigueur étendu

L'article 1. 24 « Retraite » de la convention collective est remplacé par un article 1. 24 ainsi rédigé :

« Article 1. 24
Emploi des salariés âgés

a) Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

1. Gestion anticipative des emplois et compétences

Les entreprises s'efforceront d'améliorer quantitativement et qualitativement l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus.A cet effet, elles sont invitées à s'appuyer sur les outils de GPEC mis en place dans la branche des services de l'automobile. Cet objectif de progrès de l'emploi des seniors est mené, dans une optique de gestion efficace des âges, notamment grâce aux informations fournies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications géré par l'ANFA.
Les objectifs de l'entreprise et les méthodes mises en oeuvre seront examinés lors des réunions des instances de représentation du personnel, lorsqu'il en existe.
Dans les entreprises pourvues d'une représentation syndicale, les négociations seront engagées conformément aux dispositions législatives en vigueur.

2. Entretien de deuxième partie de carrière

L'entretien professionnel prévu par l'article 1. 23 ter c de la présente convention est dénommé « entretien de deuxième partie de carrière » après le 45e anniversaire du salarié. Cet entretien, qui se renouvelle ensuite tous les 5 ans, se tient avec le responsable hiérarchique de l'intéressé. Il est destiné à faire le point sur les compétences mises en oeuvre, les besoins de formation et l'évolution professionnelle, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise.
Les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sont informées des modalités de mise en oeuvre des entretiens de deuxième partie de carrière.

3. Professionnalisation

Les salariés âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise accèdent en priorité au dispositif de la période de professionnalisation défini par accord paritaire national. Les actions entreprises dans ce cadre permettent, conformément à l'accord paritaire national conclu à cet effet, de favoriser le maintien dans l'emploi ou d'actualiser les connaissances.
Dans cette même perspective, ces salariés sont invités à utiliser leur droit individuel à la formation (DIF) pour suivre les actions de mise à niveau ou de perfectionnement ou de qualification qui leur permettent de contribuer à la sécurisation ou à l'évolution de leur parcours professionnel.
b) Fin de la carrière professionnelle

1. Adaptation des fonctions

Les conditions d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus doivent tenir compte, dans la mesure du possible, des contraintes particulières liées au vieillissement. Tous aménagements des organisations du travail, des horaires ou des conditions de travail seront envisagés à cet effet, notamment à l'occasion des entretiens de deuxième partie de carrière visés au paragraphe a, dans la mesure où ils sont compatibles avec les nécessités du poste.
Les salariés âgés de 55 ans et plus dont le certificat d'aptitude délivré par le médecin du travail comporte des restrictions sont prioritaires pour accéder aux postes à pourvoir par mobilité interne, à condition qu'ils aient les compétences requises ou qu'ils puissent les acquérir dans un délai compatible avec les besoins du poste.

2. Transmission des savoirs et développement du tutorat

La transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de l'entreprise est une question susceptible d'être abordée lors des entretiens de deuxième partie de carrière, au cours desquels le salarié et son interlocuteur sont invités à évoquer la pratique du tutorat, du parrainage ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire. La transmission des savoirs et des savoir-faire doit être conçue et réalisée sur la base du volontariat, de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le ou les salariés chargés de cette mission et le salarié concerné.

3. Transition entre activité et retraite

Lors des entretiens de deuxième partie de carrière, le salarié ou son interlocuteur évoquent la date et les conditions du départ à la retraite.A partir de 55 ans, les salariés sont invités à prendre connaissance des mesures législatives favorables à l'emploi des seniors, telles que le cumul emploi-retraite, la retraite progressive ou la surcote, qui peuvent être envisagés en accord avec l'employeur en plus ou à la place des aménagements d'horaires ou de fonctions visés ci-dessus. Ces informations figurent sur le site internet du groupe IRP Auto et sur celui de l'ANFA, entre lesquels un lien est fourni à cet effet.
A partir de 55 ans, les salariés qui disposent de droits individuels à la formation non utilisés peuvent utiliser ces derniers pour toute action visant à faciliter la transition vers des activités autres que celles qu'ils mettent en oeuvre dans l'entreprise.

4. Départ à la retraite

Le départ à la retraite s'effectue soit à l'initiative du salarié, soit sur décision de l'employeur, à l'âge et dans les conditions déterminés par la législation en vigueur. Chacun est tenu de respecter les délais de préavis fixés par les articles 2. 12 ou 4. 10 de la présente convention collective, pour l'application desquels le départ volontaire à la retraite est assimilé à une démission, et la mise à la retraite à un licenciement. (1)
Le salarié âgé d'au moins 60 ans et ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise peut conclure avec son employeur une convention en vue de rechercher, pendant la durée d'un congé rémunéré à cet effet, une personne susceptible d'être embauchée dans l'entreprise après son départ. La durée de ce congé, qui doit être pris dans les 6 mois qui précèdent le départ à la retraite, ce délai incluant la période de préavis visée au 1er alinéa, est égale à 1 semaine par tranche de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, dans la limite maximale de 1 mois. »

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1237-10 et L. 1234-1 du code du travail, le salarié demandant son départ à la retraite ayant à respecter un préavis de deux mois maximum.
(Arrêté du 15 mars 2010, art. 1er)

Article 8
En vigueur étendu

Un plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés, applicable en 2010 et en 2011, est annexé au présent avenant (annexe III).

TITRE IV INDEMNITÉS DE FIN DE CARRIÈRE

Article 9
En vigueur étendu

A l'article 1. 24 de la convention collective tel que modifié par l'article 7, il est ajouté un paragraphe c ainsi rédigé :
« c) Capital de fin de carrière
Lors de leur départ à la retraite, les salariés bénéficient, dans les conditions fixées par les règlements de prévoyance visés à l'article 1. 26 de la présente convention collective, d'un capital de fin de carrière.
Ce capital de fin de carrière est versé par l'OAD visé à l'article 1. 26 b, dans le cadre d'un fonds collectif créé à cet effet.
Le fonds collectif visé à l'alinéa précédent est financé par des cotisations à la charge exclusive des entreprises. En cas d'insuffisance de ce fonds, le versement du capital de fin de carrière incombe à l'employeur. »

Article 10

En vigueur étendu

Le texte de la 2e phrase du 2e alinéa des articles 2. 10 d et 4. 08 e de la convention collective est modifié comme suit :
« En outre, s'il est âgé d'au moins 50 ans à la date de la rupture du contrat de travail et qu'il remplit à cette date les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour bénéficier d'un capital de fin de carrière, il percevra un complément à ce titre dès lors que le montant de ce dernier est supérieur à celui de l'indemnité spéciale de licenciement. »

Article 11

En vigueur étendu

L'article 2. 13 de la convention collective est modifié comme suit :

« Article 2. 13
Indemnité de licenciement

Sauf en cas de faute grave ou lourde, il est versé au salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de licenciement distincte des salaires dus jusqu'au terme du préavis ou de l'indemnité compensatrice de préavis mentionnée à l'article 2. 12 b.
L'ancienneté dans l'entreprise, calculée conformément aux prescriptions de l'article 1. 13 de la présente convention, est appréciée par années et mois complets pour le calcul de cette indemnité de licenciement.
L'indemnité de licenciement s'établit comme suit :
- à partir de 1 an d'ancienneté, 2 / 10 de mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté, il est ajouté, au chiffre précédent, 2 / 15 de mois supplémentaire par année de présence au-delà de 10 ans.
L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 1 / 12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1 / 3 des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, n'étant prise en compte que dans la limite d'un montant calculé pro rata temporis.
En cas de licenciement d'un salarié âgé d'au moins 50 ans consécutif à une inaptitude d'origine professionnelle, il est fait application de l'article 2. 10 d. En cas de licenciement pour un autre motif d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, un complément de capital de fin de carrière est versé lorsque ce salarié remplit les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour en bénéficier. »

Article 12

En vigueur étendu

L'article 2. 14 de la convention collective est supprimé.

Article 13

En vigueur étendu

L'article 4. 11 de la convention collective est modifié comme suit :

« Article 4. 11
Indemnité de licenciement

Sauf en cas de faute grave ou lourde, il est versé au salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de licenciement distincte des salaires dus jusqu'au terme du préavis ou de l'indemnité compensatrice de préavis mentionnée à l'article 4. 10.
L'ancienneté dans l'entreprise, calculée conformément aux prescriptions de l'article 1. 13 de la présente convention, est appréciée par années et mois complets pour le calcul de cette indemnité de licenciement.
L'indemnité de licenciement s'établit comme suit :
- à partir de 1 an d'ancienneté, 2 / 10 de mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté, il est ajouté, au chiffre précédent, 2 / 15 de mois supplémentaire par année de présence au-delà de 10 ans.
L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 1 / 12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1 / 3 des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, n'étant prise en compte que dans la limite d'un montant calculé pro rata temporis.
En cas de licenciement d'un salarié âgé d'au moins 50 ans consécutif à une inaptitude d'origine professionnelle, il est fait application de l'article 4. 08 e. En cas de licenciement pour un autre motif d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, un complément de capital de fin de carrière est versé lorsque ce salarié remplit les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour en bénéficier. »

Article 14

En vigueur étendu

Pour l'application du présent titre, un avenant n° 12 à l'accord paritaire national relatif aux règlements de prévoyance est annexé au présent avenant (annexe IV).

TITRE V APPLICATION DE L'ACCORD

Article 15
En vigueur étendu

Afin d'améliorer l'information des entreprises et des salariés sur les dispositions du régime obligatoire de prévoyance, modifié par le titre IV du présent avenant, la phrase suivante est ajoutée au 1er alinéa de l'article 1. 26 a « Garanties collectives de prévoyance » de la convention collective :
Ces règlements de prévoyance sont annexés à la présente convention collective.

Article 16
En vigueur étendu

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant et de ses quatre annexes, qui seront déposés conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article 17
En vigueur étendu

Le présent avenant n° 55, ainsi que toutes ses dispositions annexées pour son application, entrera en vigueur, sous réserve de l'article 18, le lendemain de la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension qui le concerne.

Article 18
En vigueur étendu

Les dispositions du plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés (annexe III) s'appliqueront après la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension, sous réserve de l'avis favorable du ministre chargé de l'emploi ou de l'absence d'avis de ce dernier dans le délai fixé par la réglementation en vigueur. A cet effet, une demande d'avis sur le « plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés » sera effectuée en même temps que le dépôt légal du présent avenant, conformément à l'article R. 138-30 du code du travail.

Article 19
En vigueur étendu

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter, dans les domaines faisant l'objet du présent avenant, de dispositions dérogeant en tout ou partie à celles qui s'appliquent en vertu de cet avenant.

Article 20
En vigueur étendu

Conscientes de la nécessité d'une approche globale des questions liées au vieillissement, les organisations soussignées conviennent de poursuivre leurs travaux sur ce thème, sans attendre l'achèvement du plan de maintien dans l'emploi annexé. Elles décident en conséquence :
- d'ouvrir une négociation tendant à instituer une couverture obligatoire du risque de dépendance des personnes âgées, au plus tard dans les 3 mois qui suivront l'entrée en vigueur du présent avenant ;
- de poursuivre en 2010 leurs réflexions sur la couverture sociale des retraités des services de l'automobile ;
- de se réunir en vue de définir le cadre, les objectifs et le calendrier d'une négociation de branche portant sur la « pénibilité » de certaines conditions de travail, et sur sa prise en compte dans le dispositif conventionnel, dès que des mesures législatives ou réglementaires nouvelles auront été prises en matière de cessation anticipée d'activité, ou en ce qui concerne les conditions de liquidation des pensions de vieillesse.

Article 21
En vigueur étendu

Les organisations soussignées conviennent également qu'elles se réuniront, dans le cadre de la négociation sur la « pénibilité » visée à l'article précédent, en vue de réexaminer les conditions d'ouverture du droit au capital de fin de carrière à l'égard des salariés qui ont eu une carrière longue et des conditions de travail difficiles. Elles rechercheront, pour ces salariés, toutes solutions appropriées pour faciliter leur accès au capital de fin de carrière, notamment en allégeant les conditions d'âge et de durée de carrière fixées par le règlement de prévoyance.

Annexe I : Insertion professionnelle des jeunes

I . - Information des jeunes et des familles sur les services de l'automobile

Développement des actions

Article 1
En vigueur étendu

L'ANFA développera, dès le mois de septembre 2009, son action pour l'information des jeunes et des familles, ainsi que pour l'accompagnement des jeunes en formation dans les établissements de formation et les entreprises.
Ces objectifs qualitatifs s'ajoutent aux missions déjà fixées à l'ANFA dans ces domaines.

Site internet

Article 2
En vigueur étendu
Le taux élevé de fréquentation du site www.metiersdelauto.com constitue un point positif. L'ANFA adaptera toutefois celui-ci dans le sens d'une mise en perspective, pour le jeune, de son évolution dans la branche professionnelle, lui permettant de se projeter dans un parcours tout au long de la vie, décloisonnant ainsi la formation initiale de la vie professionnelle ultérieure.

Information sur les CQP

Article 3
En vigueur étendu

Avant la fin de l'exercice 2009, et afin de répondre à la volonté des partenaires sociaux de promouvoir et d'élargir le dispositif, l'ANFA complétera les dispositifs d'information sur les CQP, par l'intégration des nouvelles certifications, et donc par une refonte de l'ensemble des documents d'information à destination des jeunes.

Campagnes spécifiques

Article 4
En vigueur étendu

Dans la mesure où les perspectives de renouvellement de la population professionnelle sont plus ou moins favorables selon les composantes des activités du champ de la convention collective des services de l'automobile, l'ANFA impulsera, à côté de sa démarche générale, des démarches spécifiques pour certaines activités confrontées à de véritables crises de recrutement.
Les vecteurs de communication devront naturellement être adaptés à l'activité visée.

II. Mesures d'accompagnement en centres de formation

Communication sur les dispositifs sociaux de la branche professionnelle

Article 5
En vigueur étendu

Afin de conforter le choix des jeunes d'exercer une activité dans la branche des services de l'automobile, mais aussi afin de les fidéliser, il conviendra de réserver, au sein des divers cursus mis en oeuvre, la place d'une information sur la politique nationale de formation des partenaires sociaux, qui est conçue pour un accompagnement du salarié pendant sa vie professionnelle (filières, certifications, dispositifs de formation continue, VAE...).
Une présentation des dispositifs de protection sociale des salariés de la branche devra également être effectuée, avec le concours du groupe IRP Auto. Un rapprochement à cet effet entre l'ANFA et ce dernier sera diligenté, notamment en vue d'une mise en ligne de l'ensemble des avantages sociaux de la branche professionnelle.

Accompagnement social

Article 6
En vigueur étendu

L'ANFA prendra l'attache des autres institutions sociales de la branche afin d'examiner la façon dont un soutien complémentaire pourrait être apportée aux apprentis et aux jeunes sous contrat de professionnalisation, avec l'appui des centres de formation concernés, afin de :
- concourir à l'hébergement ;
- faciliter l'accès au permis de conduire ;
- fournir une aide appropriée dans certains cas sociaux.

Intervention de professionnels dans les sections

Article 7
En vigueur étendu

L'ANFA développera, en s'appuyant sur son réseau de CFA pilotes, les interventions de professionnels dans les sections, à des fins de présentation ou d'approfondissement de la connaissance du fonctionnement des entreprises.
Les conseillers de l'enseignement technologique de la branche professionnelle seront également sollicités.

Développement de l'information des enseignants sur les entreprises

Article 8
En vigueur étendu

Le développement qualitatif des dispositifs d'alternance passe également, du fait de la relation école-entreprise, par une meilleure connaissance de l'entreprise par les enseignants. A cet effet, l'ANFA développera les dispositifs d'accueil d'enseignants en entreprise, et particulièrement les stages pratiques, pour lesquels elle identifiera des enveloppes financières spécifiques.
Le GNFA apportera également, le cas échéant, ses compétences pour concourir aux regroupements nécessités par cette démarche.

Formation des enseignants aux technologies du futur

Article 9
En vigueur étendu

Afin de préparer les enseignants aux technologies du futur, qui seront prochainement développées par les constructeurs, l'ANFA organisera, avec le concours du GNFA, un programme de sensibilisation et de formation des enseignants dans ces domaines, dès que possible.

Mise à niveau et préqualification

Article 10
En vigueur étendu

Afin de concourir au renouvellement de la population professionnelle, l'ANFA développera sa relation avec les organismes chargés de l'orientation et de la socialisation des jeunes en difficulté, aux fins de s'associer à des actions de mise à niveau permettant aux bénéficiaires de pouvoir prétendre à la conclusion d'un contrat d'insertion en alternance.
Une convention sera signée à cet effet avec les missions locales pour l'emploi, dont l'implantation et les objectifs correspondent à la démarche visée.

Entretiens spécialisés

Article 11
En vigueur étendu

Toute entreprise relevant du champ de la convention collective devra procéder, une fois par an, à un entretien spécifique du chef d'entreprise ou de son représentant, avec tout jeune en formation dans l'entreprise sous contrat d'alternance.

III. - Accompagnement en entreprise

Tutorat

Article 12
En vigueur étendu

Dans le droit-fil des dispositions déjà adoptées par les partenaires sociaux, l'ANFA proposera une démarche d'amélioration qualitative du tutorat, par les démarches ci-après.

Information juridique

Article 13
En vigueur étendu

L'ANFA procédera à la compilation des textes juridiques relatifs à l'organisation et à la mise en oeuvre de la fonction tutorale ; cette compilation fera l'objet d'une brochure à l'attention des entreprises et des titulaires de cette mission.

Rénovation du dispositif

Article 14
En vigueur étendu

Le dispositif actuel de formation des tuteurs, développé par l'ANFA, devra être rénové dans les 6 prochains mois pour tenir compte à la fois des nouvelles dispositions juridiques relatives aux missions des tuteurs, mais aussi pour s'adapter au nouveau contexte de certifications de la branche, et particulièrement dans le cadre de la réforme du baccalauréat professionnel en 3 ans.

Formations intra-entreprises

Article 15
En vigueur étendu

L'ANFA pourra organiser, avec le concours du GNFA, des actions spécifiques au profit des tuteurs à l'intérieur des entreprises, ou des groupes, dès lors que les effectifs prévus justifient une telle démarche.

Aides financières

Article 16
En vigueur étendu

Afin de développer la pratique du tutorat, l'ANFA sollicitera, auprès de toute organisation ou de tout dispositif concerné, les aides financières susceptibles de concourir à l'amélioration qualitative de la fonction tutorale en entreprise. Dans ce contexte, elle est autorisée à cofinancer toute mesure opportune.

IV. - Aide à l'apprentissage de la conduite

Objectifs

Article 17
En vigueur étendu

Les organisations signataires conviennent de l'intérêt, pour l'insertion professionnelle des jeunes, de sensibiliser ces derniers à la sécurité routière, de les aider à obtenir le permis de conduire, de les sensibiliser à la sécurité routière et à l'usage professionnel des véhicules ou à acquérir un véhicule pour faciliter leur mobilité professionnelle.
Les dispositions du présent accord se veulent être, pour des raisons sociales, professionnelles et sécuritaires, en cohérence avec les décisions du comité interministériel de sécurité routière (CISR) du 13 janvier 2009, notamment dans sa mesure n° 8 permettant « aux jeunes en apprentissage de préparer le permis de conduire en entreprise ».

Aides à l'apprentissage théorique et pratique

Article 18
En vigueur étendu

Les organisations signataires se rapprocheront de l'ANFA pour mettre en place avec les centres de formation d'apprentis volontaires, et les organismes de formation agissant dans le cadre des contrats de professionnalisation, un cadre de formation adapté aux jeunes pour leur apprentissage des règles de circulation et de sécurité routières.
L'enseignement de la conduite sera dispensé par un établissement d'enseignement de la conduite à titre onéreux agréé par une préfecture et choisi par le jeune.
Une liste des établissements qui s'engagent dans le présent dispositif sera établie pour faciliter le choix par chaque jeune de l'école de conduite qui dispensera la formation théorique et pratique, organisera les rendez-vous pédagogiques et, plus généralement, toute action de formation théorique et pratique relative à la conduite des véhicules.
Les organisations professionnelles signataires s'accorderont pour mettre au point des modules complémentaires de formation sur la sensibilisation au risque routier, les pratiques de prévention de ce risque, la vigilance du conducteur, et la conduite économique et écologique. Ces modules organisés collectivement seront mis en oeuvre par lesdites organisations professionnelles dans les centres de formation d'apprentis.

Conduite accompagnée

Article 19
En vigueur étendu

Les entreprises qui le souhaitent sont conviées à promouvoir auprès des apprentis, les différentes méthodes permettant un accompagnement de l'apprentissage de la conduite : apprentissage anticipé de la conduite (AAC), conduite supervisée, conduite encadrée. Un accompagnateur sera désigné, celui-ci pourra être le chef d'entreprise lui-même ou un salarié volontaire.
Le temps de la conduite accompagnée accompli en application du présent accord est considéré comme du temps de travail effectif et est rémunéré comme tel, tant pour le jeune que pour l'accompagnateur.
L'entreprise volontaire s'engage à respecter les règles générales de la conduite accompagnée et, en particulier, l'inscription de l'accompagnateur auprès de l'école de conduite. Elle s'engage également à déclarer l'apprenti conducteur, ainsi que l'accompagnateur, auprès de sa compagnie d'assurance de véhicules pour la responsabilité civile.

Aides financières

Article 20
En vigueur étendu

Les organisations soussignées demandent à l'APASCA de développer son action en direction des jeunes, pour les aider à obtenir le permis de conduire dans le cadre des présentes dispositions.
Les entreprises engagées dans une démarche d'accompagnement de la conduite des apprentis conducteurs se rapprocheront des organisations professionnelles

signataires afin d'aider les apprentis demandeurs en vue de compléter leur demande tendant à l'obtention des aides financières susceptibles d'être proposées.

Allocation d'apprentissage à la conduite

Article 21
En vigueur étendu

Les entreprises engagées dans le présent dispositif sont invitées à aider les jeunes concernés pour le financement des cours en vue de l'obtention du permis de conduire. Cette aide peut prendre la forme d'une allocation subordonnée à des conditions de ponctualité, de comportement (respect du client, des collègues, des lieux de travail, hygiène, entretien et propreté du poste de travail...) et de progrès (réalisation des travaux confiés sous le contrôle du tuteur).
Le montant, la périodicité et les conditions des versements font l'objet d'une convention signée entre l'employeur et l'apprenti. Les sommes versées à ce titre sont indiquées sur le bulletin de salaire.

Promotion du dispositif

Article 22
En vigueur étendu
Les organisations signataires, de même que les organismes paritaires de formation professionnelle de la branche, assureront la promotion du dispositif auprès des entreprises et des jeunes, et faciliteront leurs démarches engagées dans ce cadre.

Annexe II : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Objectifs visés

Article 1
En vigueur étendu
La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) améliore le pilotage de l'entreprise par la prise en compte des évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications. Elle doit permettre :

- aux entreprises, d'anticiper sur leurs besoins en compétences et de préserver ainsi, voire de développer, leur compétitivité en facilitant l'élaboration de leurs stratégies de développement économique et de gestion sociale ;

- pour les salariés, de disposer de moyens d'information et d'outils pour évoluer et agir sur leur parcours professionnel au sein des entreprises, ou dans le cadre d'une mobilité externe ; elle doit également contribuer à l'objectif visant à permettre à chaque salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa carrière professionnelle.

Dans cet esprit, les organisations signataires apportent leur concours aux entreprises et aux salariés, dans une démarche structurante, pour :

- définir les principes et les règles de la démarche visée ;

- mobiliser les outils et les moyens des institutions de la branche.

Moyens de la branche

Article 2
En vigueur étendu
L'efficacité d'une démarche de GPEC nécessite la prise en compte de données prévisionnelles et prospectives relatives à l'évolution des métiers et des emplois.

A cet effet, l'ANFA développera une documentation dédiée à la GPEC, comportant les travaux de l'observatoire paritaire des métiers et qualifications de la branche (OPMQ) visé à l'article 7 de l'accord paritaire national du 30 juin 2004. Cette documentation sera publiée et mise en ligne sur le site internet www.anfa-auto.fr .

Les informations dédiées à la GPEC porteront en priorité sur les paramètres économiques, démographiques et technologiques de la branche, et sur les incidences générales prévisibles des évolutions de ces paramètres sur les besoins en qualifications.A cet effet, l'OPMQ rassemblera les données régionales utiles pour évaluer les métiers en développement ou en décroissance.

L'OPMQ développera ses liens avec les observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF) en vue d'affiner, de consolider et de comparer les informations régionales.

Les organisations signataires encourageront la consultation du site internet de l'ANFA, qui comporte notamment le RNQSA et le RNC régulièrement actualisés.

Outils à la disposition des entreprises

Article 3
En vigueur étendu
La mise en oeuvre d'une démarche de GPEC nécessite la réalisation d'un diagnostic à la fois qualitatif et quantitatif des emplois, des métiers et des compétences dans l'entreprise, permettant l'établissement d'un état des lieux du disponible ou du nécessaire pour les évolutions des activités de l'entreprise. Cette démarche sera particulièrement utile dans la perspective des entretiens professionnels et pour aider les salariés dans leurs démarches de diagnostic individuel, telles que celles visées à l'article 6.2 du présent accord.

Il peut être ainsi procédé à la constitution, notamment, des outils suivants :

- une cartographie des emplois, des métiers et des compétences par famille de métiers, par CSP, par site, par service..., combinée à une pyramide des âges ;

- une identification des compétences transversales et de leurs développements possibles, pouvant permettre de mieux définir les parcours de formation dans une perspective de mobilité professionnelle ;

- une prise en compte des informations des observatoires professionnels ;

- une analyse prospective des métiers en développement ou en décroissance ;

- l'exploitation des informations fournies par le bilan social, lorsqu'il existe, ainsi que, de façon plus large, les renseignements fournis par les rapports aux instances représentatives du personnel.

Démarche GPEC dans les entreprises

Article 4
En vigueur étendu

Pour produire sa pleine efficacité, la GPEC doit s'inscrire dans le cadre d'un dialogue social avec les représentants du personnel dans les entreprises qui en sont dotées, en relation avec la stratégie économique définie par l'entreprise.

4.1. Négociation collective

Dans les entreprises soumises à l'obligation triennale de négociation sur la GPEC, la négociation doit notamment porter sur :

- l'information des salariés sur les objectifs et les méthodes de GPEC tels que définis par le présent accord, et adaptés le cas échéant aux spécificités de l'entreprise ;

- la mise en place d'un comité de pilotage et de suivi de la démarche diligentée à ce sujet au sein de l'entreprise ;

- les modalités d'association des institutions élues du personnel et des délégués syndicaux au processus de GPEC ;

- les conditions de suivi des actions mises en oeuvre.

En l'absence d'accord, les entreprises recueilleront l'avis des organisations syndicales présentes dans l'entreprise avant la mise en place de moyens de communication spécifiques pour l'information des salariés et de leur hiérarchie, sur les outils de GPEC proposés par la branche et sur les évolutions prévisibles des emplois et des compétences.

Les entreprises non soumises à l'obligation triennale de négociation sont encouragées à s'inspirer des dispositions ci-dessus, lorsqu'elles souhaitent s'engager dans une démarche concertée de GPEC.

4.2. Institutions représentatives du personnel

L'association dans l'entreprise des IRP, lorsqu'elles existent, et notamment leur rôle en matière d'information sur la marche générale de l'entreprise sur l'emploi et la formation professionnelle, constitue un élément particulièrement important pour la réussite d'une démarche de GPEC.

Dès la signature de l'accord issu de la négociation collective susvisée, les IRP ou les commissions spécifiquement désignées à cet effet, lorsqu'elles existent, seront informées des modalités de leur association au processus de GPEC.

En l'absence d'organisations syndicales dans l'entreprise, les IRP seront associées à la mise en place d'un dispositif de GPEC. Les modalités de cette association seront définies après qu'elles aient été consultées sur ce point. Les IRP seront également consultées sur les moyens d'information mis à disposition des salariés et de leur hiérarchie.

Les IRP s'entendent du comité d'entreprise et, pour le suivi du dispositif, de toute commission dédiée éventuellement mise en place par ce dernier. A défaut de comité d'entreprise, les IRP s'entendent des délégués du personnel.

Cartographie des emplois

Article 5
En vigueur étendu

L'ensemble des entreprises du champ d'application de la convention collective des services de l'automobile aura librement accès au dispositif de diagnostic de compétences « E-profil » développé et mis en oeuvre par le GNFA, dans tous les domaines où celui-ci est susceptible d'être utilisé, afin de réaliser, dans chaque entreprise qui le souhaite, l'identification et la cartographie des emplois, des métiers et des compétences de l'entreprise concernée.

L'ANFA apportera son concours financier, dans le cadre des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur :

- à la prise en charge des actions sollicitées par les entreprises ;

- au financement de l'adaptation du dispositif « E-profil » aux secteurs d'activités relevant de la convention collective non encore couverts à ce jour.

L'accord personnel et écrit du salarié doit être requis pour l'inscription dans le dispositif ci-dessus et pour la communication à l'entreprise des résultats ; le salarié sera récipiendaire d'un double de ces derniers.

Diagnostic individuel de compétences

Article 6
En vigueur étendu

6.1. Objectifs

La GPEC doit constituer un outil privilégié pour contribuer aux évolutions de carrière des salariés, en leur permettant d'accéder à des points de repère dans la gestion de leur parcours professionnel, dont elle constitue un élément important de sécurisation. Elle doit ainsi contribuer à fournir aux salariés un cadre de réflexion leur permettant d'être acteur de leur vie professionnelle, et leur offrir une visibilité afin d'effectuer des choix pertinents en matière de formation, d'acquisition de compétences, de qualification ou de mobilité professionnelle.

Chaque salarié qui le souhaite doit par conséquent pouvoir disposer régulièrement d'un état de ses compétences professionnelles, lui permettant de se positionner dans son parcours professionnel.

6.2. Dispositif « E-profil »

Chaque salarié pourra, tous les 5 ans, s'inscrire auprès du GNFA en vue de bénéficier du dispositif « E-profil » dès lors que ce dispositif existe pour l'activité de l'entreprise dont relève l'intéressé.

Cette action, qui se déroule hors du temps de travail effectif, sera prise en charge par l'ANFA pour son coût, ainsi que pour une couverture forfaitaire des frais annexes.

Dans son rapport annuel à la commission paritaire nationale, l'ANFA communiquera un état statistique dénombrant les bénéficiaires de « E-profil » par échelon de classement, par activité de l'entreprise (code APE) et par région administrative.

6.3. Parcours de formation

Le salarié bénéficiaire du dispositif « E-profil » se verra présenter par le GNFA un parcours de formation individualisé, dont il pourra entretenir son employeur. Dans ce cas, l'employeur qui souhaiterait donner suite à cette initiative saisira l'ANFA en vue de permettre le financement du projet.

Accès aux certifications par la VAE

Article 7
En vigueur étendu
L'ANFA maintiendra et développera son effort de promotion de la validation des acquis de l'expérience, dans le cadre de l'accord paritaire national du 10 décembre 2004, avec pour objectif une augmentation sensible des bénéficiaires pour les exercices 2010, 2011 et 2012.

Par ses prises en charge, l'ANFA favorisera également l'accès aux certifications après formation, et particulièrement dans le cadre des périodes de professionnalisation visées à l'article 6 a de l'accord paritaire national du 30 juin 2004.

Passeport formation

Article 8
En vigueur étendu
L'ANFA relaiera, par les moyens de communication mis à sa disposition, ainsi que par un lien sur son site internet, le site www.passeportformation.eu , mis en ligne à l'initiative des organisations interprofessionnelles, afin d'informer les salariés de l'utilité de ce dispositif, et de favoriser le recours à celui-ci.

Actions institutionnelles

Article 9
En vigueur étendu

9.1. Actions de l'ANFA

L'ANFA mettra à disposition des entreprises les informations nécessaires sur les évolutions des activités entrant dans le champ d'application de la convention collective des services de l'automobile. Elle apportera son ingénierie technologique, pédagogique et financière pour l'élaboration des actions de formation susceptibles d'être mises en oeuvre.

Dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires assurant la transcription de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, l'ANFA :

- assurera la prise en charge des prestations éligibles à ses financements ;

- impulsera une action spécifique, dans les domaines visés, au profit des TPE et PME, secteurs considérés comme prioritaires.

Afin d'articuler la démarche nationale de GPEC avec les réalités de terrain, l'ANFA déclinera le présent accord dans le cadre régional, sous le contrôle de ses instances paritaires et le cas échéant en lien avec les conseils régionaux et les services déconcentrés de l'Etat. Elle rendra compte de son action à ce titre, lors de l'examen annuel de son rapport d'activité par la commission paritaire nationale.

L'ANFA présentera, à toute institution compétente, et notamment au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), les dossiers et demandes nécessaires à la mise en oeuvre des présentes dispositions, dans un esprit de contractualisation et de partenariat.

9.2. Actions du GNFA

Le GNFA mobilisera ses moyens humains et techniques pour une mission de service public de mise en oeuvre des objectifs visés ci-dessus, au profit des entreprises souhaitant s'inscrire dans la démarche, et assurera, sur l'ensemble du territoire métropolitain, l'accès aux services et aux prestations qu'il proposera dans ce cadre, avec une priorité aux TPE et PME. Les prestations que le GNFA développera dans ce cadre devront, systématiquement et naturellement, s'inscrire dans le contexte juridique et social de la branche professionnelle.

Annexe III : Plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Entreprises concernées

Article 1

En vigueur étendu

Un plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés sera mis en oeuvre par les entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés.

Pour la mise en oeuvre du plan, la situation initiale de l'entreprise ou du groupe sera constatée au plus tôt après l'entrée en vigueur du présent dispositif, et la situation finale sera constatée au plus tard le 31 décembre 2011.

Les effectifs sont décomptés conformément aux dispositions du décret n° 2009-564 du 20 mai 2009.

Objet du plan

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions favorables au maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus doivent relever de tout ou partie des domaines suivants, chacun des indicateurs mentionnés s'appliquant (sauf exception définie ci-après) aux salariés ayant atteint ou dépassé cet âge de 55 ans au cours de la période de réalisation du plan.

1. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles.

Il peut s'agir, dans ce domaine, de :

Favoriser la professionnalisation des parcours professionnels dans les deuxièmes parties de carrière :

- indicateurs chiffrés : nombre d'entretiens de deuxième partie de carrière, de bilans de compétences, d'actions de formation.
Valoriser l'expérience et les compétences acquises :

- indicateurs chiffrés : nombre de salariés destinataires de guides d'appui à la démarche de VAE, nombre de salariés inscrits dans une démarche personnelle de VAE.
Encourager la mobilité professionnelle :

- indicateurs chiffrés : nombre de salariés bénéficiant d'une évolution verticale du classement RNQSA, nombre de salariés bénéficiant d'une évolution transversale du classement, nombre d'heures de formation suivies pour permettre l'orientation vers un autre métier.
Diffuser les informations de l'OPMQ :

- indicateurs chiffrés : nombre de salariés destinataires des études de l'observatoire, nombre de salariés pouvant consulter le site de l'OPMQ sur le lieu de travail.

2. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation.

Il peut s'agir, dans ce domaine, de :

Affecter une part minimale du plan de formation :

- indicateurs chiffrés : sommes affectées aux formations suivies par les salariés.

Communiquer sur l'accès à la formation selon l'âge :

- indicateurs chiffrés : nombre de salariés ayant suivi une action de formation.
Inviter les salariés à utiliser les outils à leur disposition :

- indicateurs chiffrés : nombre de salariés utilisant leur droit individuel à la formation, nombre de salariés utilisant le passeport formation.

3. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

Il peut s'agir, dans ce domaine, de :

Aménager l'organisation et le temps de travail :

- indicateurs chiffrés : nombre de salariés optant pour un aménagement du temps de travail, ou un travail à temps partiel, ou une retraite progressive. Incidence de ces choix en matière d'absentéisme.
Informer sur la retraite :

- indicateurs chiffrés : nombre de supports distribués, nombre de réunions d'information des salariés âgés d'au moins 50 ans.
Proposer un entretien préparatoire à la retraite :

- indicateurs chiffrés : nombre d'entretiens spécifiques ou de bilans retraite réalisés.
Proposer d'exercer une fonction de tuteur :

- indicateurs chiffrés : nombre de salariés exerçant des fonctions de tuteur.
Proposer de réaliser une mission ponctuelle :

- indicateurs chiffrés : nombre de salariés âgés de 50 ans et plus acceptant de se voir confier des missions d'accueil d'accompagnement et de parrainage de salariés nouvellement embauchés.
Communiquer sur l'âge de cessation d'activité :

- indicateurs chiffrés : âge moyen de cessation d'activité des salariés de 55 ans et plus, diminution du nombre de sorties anticipées d'activité avant le moment de la liquidation d'une retraite à taux plein.

4. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.
Il peut s'agir, dans ce domaine, de :

Constituer des équipes de travail d'âges mixtes :

- indicateurs chiffrés : nombre de salariés inclus dans de telles équipes, définition et suivi d'un indicateur de performance de ces équipes.
Faciliter l'exercice de la fonction tutorale :

- indicateurs chiffrés : nombre de salariés de 50 ans et plus dont l'expérience peut permettre d'accéder à une fonction tutorale sous réserve de justifier des prérequis nécessaires.
Solliciter les salariés les plus expérimentés pour participer à des jurys d'examen :

- indicateurs chiffrés : nombre de salariés de 50 ans et plus dont l'expérience peut leur permettre de participer à des jurys d'examen dans le cadre de démarches du type de la VAE.
Valoriser la fonction tutorale en la prenant en compte dans l'appréciation des résultats :

- indicateurs chiffrés : proportion de tuteurs bénéficiant de contreparties spécifiques pour l'exercice de leur fonction, définition et suivi d'un indicateur de satisfaction des salariés suivis par un tuteur.
Diffuser une information valorisant la transmission des savoirs :

- indicateurs chiffrés : nombre de salariés destinataires des supports d'information réalisés pour valoriser la transmission des savoirs et des compétences et le tutorat.

Suivi de la mise en oeuvre du plan

Article 3

En vigueur étendu

L'évolution des résultats des indicateurs sera communiquée semestriellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Objectifs nationaux

Article 4

En vigueur étendu

Pour chacun des domaines d'action retenus, l'objectif fixé par le présent accord est le suivant :

1. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles :

1.1. Réalisation d'entretiens entre les salariés de 55 ans et plus et leur responsable hiérarchique : 1 000 entretiens.

1.2. Réalisation pour ces mêmes salariés d'actions de formation ou d'heures de formation :

- 200 actions de formation ;

- 2 800 heures de formation.

1.3. Nombre de ces salariés bénéficiaires d'une modification verticale ou transversale du classement : 500 salariés.

1.4. Nombre de validations des acquis de l'expérience égal à : 200 VAE.

1.5. Nombre de salariés destinataires d'informations spécifiques sur les métiers et qualifications de l'automobile : 1 000 salariés.

2. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation :

2.1. Sommes affectées aux formations suivies par les salariés : 2 M€.

2.2. Nombre de salariés ayant suivi une action de formation : 3 000 salariés.

2.3. Nombre de salariés utilisant leur droit individuel à la formation : 600 salariés.

2.4. Nombre de salariés utilisant le passeport formation : 300 salariés.

3. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite :

3.1. Nombre de salariés optant pour :

- un aménagement du temps de travail : 300 salariés ;

- un travail à temps partiel : 300 salariés ;

- une retraite progressive : 300 salariés.

3.2. Réduction de l'absentéisme résultant des indicateurs 3.1 : 20 %.

3.3. Nombre de supports « information retraite » distribués : 5 000 documents.

3.4. Nombre de réunions d'information « retraite » réalisées : 900 réunions.

3.5. Nombre d'entretiens spécifiques ou de bilans retraite réalisés : 1 000 entretiens.

3.6. Nombre de salariés exerçant des fonctions de tuteur : 300 salariés.

3.7. Missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage : 700 salariés.

3.8. Age moyen de cessation d'activité des salariés de 55 ans et plus : 60 ans.

3.9. Réduction du taux de sorties anticipées d'activité : 10 %.

4. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat :

4.1. Nombre de salariés inclus dans des équipes de travail d'âges mixtes : 1 000 salariés.

4.2. Nombre d'entreprises ayant défini et suivi un indicateur de performance de ces équipes : 100 entreprises.

4.3. Nombre de salariés susceptibles d'accéder à une fonction tutorale : 1 000 salariés.

4.4. Nombre de salariés susceptibles de participer à des jurys d'examen : 400 salariés.

4.5. Proportion de tuteurs bénéficiant de contreparties spécifiques pour l'exercice de leur fonction : 50 %.

4.6. Nombre d'entreprises ayant défini et suivi un indicateur de satisfaction des salariés suivis par un tuteur : 100 entreprises.

4.7. Nombre de salariés destinataires des supports d'information réalisés pour valoriser la transmission des savoirs et des compétences et le tutorat : 2 500 salariés.

L'ensemble des mesures décidées par les entreprises dans les quatre domaines ainsi définis doit permettre, à l'échéance de fin 2011, d'atteindre un objectif national de branche de 300 emplois maintenus. Cet objectif s'entend de la différence entre le nombre moyen de salariés en activité âgés de 55 ans et plus, évalués en 2010 et en 2011, et ce même nombre moyen de salariés en activité âgés de 55 ans et plus, recensés en 2008 et en 2009. Ce nombre correspond à une stabilisation, pour

les deux années à venir, du nombre de salariés faisant liquider leur pension de vieillesse.

Evaluation de la réalisation des objectifs

Article 5
En vigueur étendu
Chaque entreprise concernée par le présent accord dressera un état initial de sa situation au regard des indicateurs ci-dessus, qu'elle adressera au secrétariat de la commission paritaire nationale au plus tard 6 mois après l'entrée en vigueur dudit accord.

Chaque entreprise ayant mis en place le plan en adressera les résultats annuels, pour chacun des indicateurs retenus, à l'organisme désigné à cet effet dans le cadre de la réalisation du rapport de branche 2011. Les modalités et les délais de cette opération seront précisés en temps opportun par délibération paritaire de la commission paritaire nationale.

Les résultats seront détaillés dans un chapitre spécifique du rapport de branche 2011 (réalisé en 2012) de façon à permettre aux partenaires sociaux d'en faire l'analyse, d'évaluer les écarts constatés par rapports aux objectifs initiaux, et d'en tirer les enseignements utiles.

Annexe IV : Avenant n° 12 à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance

I. - Modifications du règlement général de prévoyance

Article 1
En vigueur étendu
Après la première phrase du 2e alinéa de l'article 7 a du règlement général de prévoyance (RGP) est insérée la phrase suivante :
« A moins qu'ils soient titulaires d'un contrat de travail mentionnant un horaire à temps partiel, ils sont réputés être à temps complet pour le calcul des prestations. »

Article 2
En vigueur étendu
Le 5e point de l'article 10 b du RGP est rédigé comme suit :
« Capital de fin de carrière : la prestation est versée à l'entreprise, avec le remboursement des cotisations ou des contributions patronales qui s'y attachent. L'entreprise reverse la prestation au participant après avoir prélevé la part salariale et/ou la part patronale des cotisations. »

II. - Modifications du règlement de prévoyance obligatoire

Article 3
En vigueur étendu

Le titre VI du RPO est modifié comme suit :

« Article 17
Capital de fin de carrière
1. Droit à un capital de fin de carrière

a) Départ à la retraite
L'organisme assureur désigné (OAD) attribue un capital de fin de carrière au participant qui remplit simultanément les conditions suivantes :
1° Achever sa carrière par un départ volontaire à la retraite ou une mise à la retraite par l'employeur, mettant fin au contrat à durée indéterminée ;
2° Etre âgé d'au moins 60 ans au terme du préavis de départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite par l'employeur ;
3° Totaliser au moins 20 ans d'ancienneté dans la profession au terme du préavis, dont au moins une année continue dans l'entreprise avant le terme du préavis ;
4° Ne pas bénéficier d'une indemnité légale de départ volontaire ou de mise à la retraite d'un montant égal ou supérieur à l'assiette de calcul visée au point 3 ci-après.
b) Licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle
L'OAD attribue un complément de capital de fin de carrière au participant qui remplit simultanément les conditions suivantes :
1° Etre licencié consécutivement à une inaptitude d'origine professionnelle, dans les conditions indiquées aux articles 2. 10 d et 4. 08 e de la convention collective ;
2° Etre âgé d'au moins 50 ans à la date de la rupture du contrat de travail ;
3° Totaliser au moins 20 ans d'ancienneté dans la profession à la date de la rupture du contrat de travail, dont au moins une année continue dans l'entreprise avant cette date ;
4° Ne pas bénéficier d'une indemnité de licenciement d'un montant égal ou supérieur à l'assiette de calcul visée au point 3 ci-après.
c) Licenciement pour un autre motif
L'OAD attribue un complément de capital de fin de carrière au participant qui remplit simultanément les conditions suivantes :
1° Etre licencié, sauf en cas de faute grave ou lourde (1), pour tout motif autre que celui visé au paragraphe b ;
2° Etre âgé d'au moins 60 ans à la date de la rupture du contrat de travail ;
3° Totaliser au moins 20 ans d'ancienneté dans la profession au terme du préavis, dont au moins une année continue dans l'entreprise avant le terme du préavis ;
4° Ne pas bénéficier d'une indemnité de licenciement d'un montant égal ou supérieur à l'assiette de calcul visée au point 3 ci-après.

2. Calcul de l'ancienneté dans la profession

L'ancienneté dans la profession est la somme en fin de carrière des périodes d'activité salariée exercée sur le territoire métropolitain dans toute entreprise relevant

du champ d'application de la convention collective ; chacune de ces périodes d'activité est attestée par le certificat de travail visé à l'article 1. 21 de ladite convention, et calculée conformément à l'article 1. 13, le total étant apprécié en années entières.
Pour les salariés dont la date de rupture du contrat de travail est postérieure au 1er janvier 2010, l'ancienneté dans la profession tiendra compte des périodes de travail accomplies dans les filiales et succursales de vente et de réparation des constructeurs automobiles ayant appliqué la convention collective de la métallurgie avant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 33 du 16 novembre 2000 à la convention collective.

3. Montant du capital de fin de carrière

Le montant du capital de fin de carrière est défini à partir d'une assiette de calcul forfaitaire égale à 32 400 €.
Cette assiette de calcul sera revalorisée au 1er janvier 2015 de la variation de l'indice INSEE des prix hors tabac atteint en novembre 2014 par rapport à celui de novembre 2013. Elle sera ensuite revalorisée au 1er janvier de chaque année, selon la même règle de variation d'indice.
Pour un salarié à temps plein, le capital de fin de carrière est égal au pourcentage ci-après de cette assiette de calcul :
- 30 % pour 20 ans d'ancienneté dans la profession ;
- plus 2, 4 % pour chaque année supplémentaire d'ancienneté dans la profession ;
- jusqu'au maximum de 80 % pour 41 ans d'ancienneté ou plus dans la profession.

Article 17 bis
Dispositions transitoires

Par exception transitoire à la condition d'ancienneté fixée par l'article 17, les participants quittant l'entreprise avant 2020 avec une ancienneté dans la profession égale ou supérieure à 10 ans mais inférieure à 20 ans bénéficieront le cas échéant d'un capital de fin de carrière à partir du barème suivant :
- montant du capital de fin de carrière pour 10 ans d'ancienneté : 10 % de l'assiette forfaitaire ;
- plus 2 % par année supplémentaire de 11 ans à 20 ans d'ancienneté ;
La condition d'ancienneté minimale de 10 ans dans la profession, applicable lors de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 55 en 2010, sera ensuite relevée de 1 an pour chacune des années civiles de 2011 à 2019. Ainsi en 2011, pourront bénéficier d'un capital de fin de carrière les seuls participants ayant au moins 11 années d'ancienneté professionnelle, en 2012 ceux qui auront au moins 12 années d'ancienneté professionnelle, et ainsi de suite jusqu'en 2019.
Les autres conditions fixées par l'article 17, y compris l'ancienneté finale de 1 an, sont applicables aux participants visés par le présent article.
Les participants concernés par le présent article s'entendent de ceux dont la rupture du contrat de travail, à leur initiative ou à celle de l'employeur, est notifiée au plus tôt à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 55 à la convention collective nationale, et au plus tard le 31 décembre 2019. Pour l'ouverture et le calcul des droits, l'ancienneté de ces participants est appréciée conformément aux prescriptions de l'article 17, point 1.

Article 18
Calcul des droits

Dès la notification de la rupture du contrat de travail ou du mandat social susceptible d'ouvrir droit au bénéfice d'un capital de fin de carrière, le participant est tenu d'adresser à l'employeur les certificats de travail antérieurs, s'il en existe, permettant d'établir son ancienneté dans la profession.
Dès le début du préavis de rupture, et en tout état de cause dès qu'il a reçu les certificats de travail antérieurs, l'employeur est tenu d'adresser à l'OAD :
- copie de la lettre notifiant le départ volontaire à la retraite, ou la mise à la retraite, ou le licenciement ;
- copie des certificats de travail antérieurs ou de tout autre document permettant d'établir l'ancienneté dans la profession ;
- copie des bulletins de salaires des 12 mois précédant celui au cours duquel la rupture a été notifiée ;
- tous autres documents nécessaires à l'établissement des droits.
Au vu des éléments fournis, l'OAD calcule le montant des droits légaux et conventionnels, en tenant compte le cas échéant des périodes de travail accomplies à temps partiel au cours de la carrière, puis en déduisant le montant des capitaux de fin de carrière qui ont pu être versés précédemment à la même personne.
Dans les cas de départ à la retraite, l'OAD informe séparément l'employeur et le salarié du montant du capital de fin de carrière ainsi calculé, du montant de l'indemnité légale éventuellement due, et du montant de la somme restant éventuellement à la charge de l'employeur au titre de cette indemnité légale. La lettre adressée à l'entreprise et au salarié indique que l'employeur doit déterminer, sous sa responsabilité, le montant des cotisations ou des contributions tant patronales que salariales dues sur la somme reçue.
Dans les cas de licenciement ouvrant droit au versement d'un complément de capital de fin de carrière, l'OAD informe séparément l'employeur et le salarié du montant de ce complément.

Article 19
Liquidation des droits
1. Versement du capital de fin de carrière

L'OAD verse à l'employeur les sommes calculées conformément aux dispositions de l'article 18, en détaillant les 3 éléments du versement correspondant aux points 1 ou 2, d'une part, 3, d'autre part, et enfin 4 du présent article.
Ce versement est effectué après réception des états et justificatifs exigés. Le versement des sommes dues, à l'exception du remboursement des cotisations patronales, peut être fait en même temps que la lettre de notification des droits visée à l'article 18 dès lors que le dossier est complet.

2. Versement du complément de capital de fin de carrière

En cas de licenciement ouvrant droit au versement d'un complément de capital de fin de carrière, le versement est adressé à l'employeur, à charge pour lui de le reverser au salarié.

3. Prise en charge de l'indemnité légale de départ volontaire
ou de mise à la retraite

Lorsqu'une indemnité légale de départ volontaire ou de mise à la retraite est due par l'employeur, l'OAD rembourse celle-ci dans la limite de 75 % du montant du capital de fin de carrière, sans que le cumul des deux sommes puisse excéder le montant de l'assiette forfaitaire visée à l'article 17, point 3. Le surplus éventuel d'indemnité légale demeure à la charge de l'entreprise.
Le remboursement est effectué sur présentation de la justification du paiement effectif de la somme considérée.

4. Prise en charge des cotisations patronales

Après avoir déterminé le montant des cotisations ou des contributions afférentes à l'indemnité légale et au capital de fin de carrière dus en cas de départ à la retraite, l'employeur adresse à l'OAD les justificatifs de versement ainsi qu'un état récapitulatif détaillant :
- le montant de l'indemnité légale et celui des cotisations salariales (hors CSG et CRDS) y afférentes ;

- le montant du capital de fin de carrière et celui des cotisations salariales (hors CSG et CRDS) y afférentes ;
- le montant des cotisations patronales afférentes à l'indemnité légale ;
- le montant des cotisations patronales afférentes au capital de fin de carrière ;
- le cas échéant, le montant de la contribution due par l'employeur en cas de mise à la retraite.

Après réception du dossier complet, l'OAD procède au remboursement des cotisations ou contributions patronales, dans la limite de la fraction de l'indemnité légale n'excédant pas le plafond de 75 % visé à l'article 19, point 3. Lorsque la prise en charge de l'indemnité légale a été limitée à ce titre, le remboursement des cotisations ou contributions patronales est égal au rapport entre l'indemnité prise en charge et l'indemnité légale totale due.

Article 20
Salariés ayant travaillé à temps partiel
1. Calcul du capital de fin de carrière

Lorsque le participant a travaillé à temps partiel tout ou partie de sa carrière, l'ancienneté dans la profession est calculée en additionnant le nombre de mois reconstitués en fonction du pourcentage d'activité du participant au cours de chaque période considérée. Le pourcentage d'activité est égal au rapport entre l'horaire contractuel et la durée légale du travail.L'ancienneté totale ainsi reconstituée est appréciée en années entières, conformément aux dispositions de l'article 17, point 2.

2. Calcul de l'indemnité de départ à la retraite ou de licenciement

L'indemnité légale de départ volontaire ou de mise à la retraite dont le salarié peut bénéficier lorsqu'il a été occupé à temps complet et à temps partiel dans la dernière entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités. Il en est de même pour l'indemnité de licenciement, lorsqu'il s'agit de calculer le complément de capital de fin de carrière. »

(1) Termes « sauf en cas de faute grave ou lourde » exclus comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 1331-2 du code du travail qui dispose que les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites et que toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite.
(Arrêté du 15 mars 2010, art. 1er)

Accord du 2 juillet 2009 relatif au RNQSA et au RNCSA pour l'année 2010

Le CNPA ;

La FNAA ;

La FNCRM ;

L'UNIDEC ;

Les PP ;

Le GNESA,

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CSNVA,

En vigueur étendu

Vu les articles 1. 23 et 1. 23 bis de la convention collective ;
Vu l' accord paritaire national du 15 mai 2007 étendu par arrêté ministériel du 23 décembre 2007, notamment ses articles 4, 5, 7, 8 et 17 relatifs aux décisions paritaires d'actualisation du répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) et du répertoire national des certifications des services de l'automobile (RNCSA) (1) ;
Vu la délibération paritaire n° 2-09 du 21 janvier 2009 ;
Après en avoir délibéré en commission paritaire nationale le 24 juin 2009,
il a été convenu ce qui suit :

(1) Le répertoire national des certifications des services de l'automobile (RNCSA) et le répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) ne sont pas reproduits dans la présente parution mais consultables sur le site : journal-officiel.gouv.fr, rubrique : BO conventions collectives, à la suite du présent texte.

Article 1
En vigueur étendu

Le RNQSA ci-annexé entrera en vigueur le 1er janvier 2010.
Les modifications par rapport au RNQSA 2009 sont repérées comme suit : lorsque le code d'une fiche est indiqué en italique 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 de la fiche sont indiqués en italique 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.

Article 2

En vigueur étendu

Le RNCSA ci-annexé entrera en vigueur le 1er janvier 2010.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié puis déposé conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail. Son extension dans les meilleurs délais sera sollicitée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Avenant n° 13 du 15 juillet 2009 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance

Le CNPA ;

La FFC ;

La FNAA,

La FNCRM ;

L'UNIDEC ;

Les PP ;

Le GNESA ;

Le SNCTA,

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

Le CSNVA,

En vigueur étendu

Vu l'article 1. 26 de la convention collective nationale, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 55 du 15 juillet 2009 à la convention collective ;

Vu l'accord de prévoyance du 16 novembre 2000 et ses avenants successifs, en dernier lieu l'avenant n° 12 du 15 juillet 2009 annexé à l'avenant n° 55 susvisé ;

Considérant l'évolution des paramètres gouvernant le régime de prévoyance obligatoire, constatée par les partenaires sociaux dans un contexte de crise économique affectant beaucoup d'entreprises du secteur des services de l'automobile,

il a été covenu ce qui suit :

Article 1

En vigueur étendu

Les taux de cotisations figurant au point A « Cotisations calculées en pourcentage du salaire brut limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale » de l'annexe tarifaire du RPO seront affectés, pour l'année 2010, d'une décote de 20 % (chaque cotisation ainsi décotée étant arrondie au centième de pourcentage le plus proche).

Article 2

En vigueur étendu

Le taux de la cotisation figurant au point B « Cotisations calculées en pourcentage du plafond de la sécurité sociale » de l'annexe tarifaire du RPO, destinée à la couverture des indemnités de fin de carrière, est fixé à 1, 25 % à partir du 1er janvier 2010.

Article 3

En vigueur étendu

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

Avenant n° 2 du 16 décembre 2009 à l'accord du 27 juin 2002 relatif à l'épargne salariale

La CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

La FNCRM ;

L'UNIDEC ;

Les professionnels du pneu ;

Le GNESA,

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE CGC ;

La CSNVA,

En vigueur étendu

Vu l' accord paritaire national du 27 juin 2002 instituant le dispositif « Inter-Auto-Plan », modifié par avenant n° 1 du 14 juin 2007 étendu par arrêté ministériel du 17 décembre 2007 ;
Vu la lettre du 14 juin 2007 des signataires de l'avenant n° 1 susvisé dénonçant la convention de gestion du 4 mars 2003 conclue avec Natexis Interépargne et Natexis Epargne Entreprise ;
Vu la délibération paritaire n° 5-09 du 21 octobre 2009 constatant l'impossibilité de développer Inter-Auto-Plan avec les organismes précédemment désignés ;
Vu le règlement d'Inter-Auto-Plan, modifié en dernier lieu par avenant n° 3 du 14 juin 2007,
il a été convenu de modifier comme suit l'accord paritaire national du 27 juin 2002, et d'y annexer un certain nombre de modifications au règlement d'Inter-Auto-Plan.

Article 1

En vigueur étendu

Le texte de l'article 3 « Organismes désignés » de l'accord du 27 juin 2002 est modifié comme suit :
« L'organisme chargé de la tenue de compte-conservation des parts et de la tenue du registre du dispositif IAP est REGARDBTP, société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 3 800 000 €, dont le siège social est à Paris 6e, 7, rue du Regard.
L'organisme responsable de la gestion des FCPE visés à l'article 6 du règlement d'IAP est la société de développement et de gestion de l'épargne salariale dans les industries du bâtiment et des travaux publics, GESTIONBTP, société anonyme de gestion de portefeuille au capital de 1 000 000 € agréée par l'Autorité des marchés financiers (n° GP 050000 08), dont le siège social est à Paris 6e, 7, rue du Regard.
Les organismes antérieurement désignés conservent dans leur portefeuille les entreprises qui auront adhéré à IAP avant la date d'entrée en vigueur du présent avenant, tant que l'un ou l'autre des cocontractants n'ont pas résilié leur engagement dans les conditions prévues par la législation en vigueur. »

Article 2

En vigueur étendu

Le troisième visa de l'accord du 27 juin 2002 est remplacé par les deux visas suivants :
« Vu la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail ;
Vu l'article L. 2261-22 du code du travail. »
A l'article 1er « Objet » de l'accord du 27 juin 2002, les mots : « conforme au titre IV du livre IV du code du travail et plus particulièrement aux articles L. 443-1-1 et L. 443-1-2 dudit code » sont remplacés par les mots : « conforme au livre troisième de la 3e partie du code du travail et plus particulièrement aux articles L. 3333-1 à L. 3333-8 et L. 3334-1 à L. 3334-16 dudit code ».
A l'article 4 de l'accord du 27 juin 2002, les mots : « l'article L. 132-8 du code du travail » sont remplacés par les mots : « l'article L. 2261-10 du code du travail ».

Article 3

En vigueur étendu

Un avenant n° 4 au règlement d'Inter-Auto-Plan est annexé au présent accord.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur après son extension.

Article 5

En vigueur étendu

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent accord, qui sera déposé conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail, et dont un exemplaire sera adressé aux sociétés GESTIONBTP et REGARDBTP, d'une part, et NATIXIS INTEREPARGNE, d'autre part.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE
Avenant n° 4 relatif au règlement d'Inter-Auto-Plan

Article 1

En vigueur étendu

Aux 2e et au 3e alinéa de l'article 3 « Participants », les mots : « 100 salariés » sont remplacés par les mots : « 250 salariés ».

Article 2

En vigueur étendu

Au 6e alinéa de l'article 3 « Participants », les mots : « au teneur de compte conservateur de parts » sont remplacés par les mots : « à la société de gestion ».

Article 3

En vigueur étendu

Au 2° du 1er alinéa de l'article 4 « Alimentation d'Inter-Auto-Plan », les mots : « de tout ou partie de ses primes d'intéressement » sont supprimés. Au 2e alinéa du même article, les mots : « A cet effet, le salarié » sont remplacés par les mots : « Le salarié qui souhaite alimenter son compte par des primes d'intéressement ».

Article 4

En vigueur étendu

Avant le 5e alinéa de l'article 4 « Alimentation d'Inter-Auto-Plan » relatif à la limitation du montant total des versements à hauteur de 25 % de la rémunération ou du revenu annuel, est inséré un nouvel alinéa ainsi rédigé :
« Le montant minimum de versements 1° et 2° versé annuellement par chaque participant ne peut être inférieur à 160 €, qu'il s'agisse du PEI ou du PERCO-I. »

Article 5

En vigueur étendu

Au point 3° de l'article 4 « Alimentation d'Inter-Auto-Plan », la dernière phrase est supprimée.

Article 6

En vigueur étendu

Au point 4° de l'article 4 « Alimentation d'Inter-Auto-Plan », les mots : « à l'article L. 443-2 du code du travail » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 3332-10 du code du travail ».

Article 7

En vigueur étendu

Avant l'indication des huit options de taux figurant à l'article 5 « Abondements », le texte du 4e alinéa est modifié comme suit :
« Au plus tard 1 mois avant chaque période annuelle de versements, l'employeur indique à la société de gestion :
- le (les) type (s) de versements concernés par cet abondement ;
- le taux et, le cas échéant, le plafond applicable à chaque versement pour la période annuelle.
L'employeur a le choix entre les options suivantes : »

Article 8

En vigueur étendu

A l'article 5 « Abondements », les mots : « par l'article R. 443-8 du code du travail » sont remplacés par les mots : « par l'article R. 3332-13 du code du travail ».

Article 9

En vigueur étendu

Les 3e, 4e, 5e et 6e alinéas de l'article 6 « Affectation des sommes épargnées », relatifs à la désignation des FCPE multi-entreprises, sont remplacés par les cinq alinéas suivants :

« BTP Epargne Monétaire

Ce FCPE est classé dans la catégorie FCPE " Monétaire euro ".A ce titre, le FCPE est géré à l'intérieur d'une fourchette de sensibilité de 0 à 0, 5.L'exposition au risque action est interdite.
Les principaux risques sont les suivants :
- risque de taux ;
- risque de crédit ;
- risque de perte en capital.

BTP Epargne Prudent

Ce FCPE est classé dans la catégorie " FCPE diversifié ".A ce titre, le FCPE gère de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers de la zone euro ou étrangers (valeurs mobilières et instruments financiers à terme).L'objectif de gestion consiste à moyen terme à obtenir une performance supérieure à celle d'un benchmark composé à 10 % de l'indice Dow Jones Stoxx50 et à 90 % de l'indice EuroMTS 5-7 ans.
La gestion de ce FCPE est une gestion active à forte dominante obligations.
Les principaux risques sont les suivants :
- risque lié à la gestion discrétionnaire ;
- risque actions ;
- risque de taux ;
- risque de crédit ;
- risque de perte en capital.

BTP Epargne Equilibre

Ce FCPE est classé dans la catégorie " FCPE diversifié ".A ce titre, le FCPE gère de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers de la zone euro ou étrangers (valeurs mobilières et instruments financiers à terme).L'objectif de gestion consiste à moyen terme à obtenir une performance supérieure à celle d'un benchmark composé à 35 % de l'indice Dow Jones Stoxx50 et à 65 % de l'indice EuroMTS 5-7 ans.
La gestion de ce FCPE est une gestion active à forte dominante obligations.
Les principaux risques sont les suivants :
- risque lié à la gestion discrétionnaire ;
- risque actions ;
- risque de taux.

BTP Epargne Dynamique

Ce FCPE est classé dans la catégorie " FCPE diversifié ".A ce titre, le FCPE gère de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers de la zone euro ou étrangers (valeurs mobilières et instruments financiers à terme).L'objectif de gestion consiste à moyen terme à obtenir une performance supérieure à celle d'un benchmark composé à 60 % de l'indice Dow Jones Stoxx50 et à 40 % de l'indice EuroMTS 5-7 ans.
La gestion de ce FCPE est une gestion active à forte dominante actions.
Les principaux risques sont les suivants :
- risque lié à la gestion discrétionnaire ;
- risque actions ;
- risque de taux ;
- risque de crédit ;
- risque de perte en capital.

Ce FCPE est classé dans la catégorie " FCPE diversifié ". Le FCPE épargne et solidarité est un fonds nourricier de la SICAV " Choix solidaire " également classée dans la catégorie diversifiée.A ce titre, le FCPE investit en permanence 98 % à 100 % de son actif en actions de la SICAV maître " Choix solidaire ". Le solde de 2 % au maximum est investi en liquidités.
L'objectif de gestion de ce fonds consiste à offrir une performance aussi proche que possible de celle de la SICAV maître " Choix solidaire ", le fonds détenant 98 % à 100 % d'actions de cette dernière. La performance du fonds pourra être différente de celle de la SICAV maître, en raison notamment des frais de gestion propres au nourricier.
Le FCPE aura pour vocation de contribuer au financement d'entreprises solidaires agréées en application de l'article L. 3332-16 du code du travail, au travers de la SICAV maître " Choix solidaire ".
Les principaux risques sont les suivants :
- risque de taux ;
- risque actions ;
- risque de perte en capital ;
- risque de liquidités ;
- risque de change. »

Article 10
En vigueur étendu

A l'article 7 « Conseil de surveillance paritaire », les mots : « chacun des quatre fonds » sont remplacés par les mots : « chacun des fonds », et les mots : « au moins 1 fois par an » sont remplacés par les mots : « au moins 2 fois par an ».

Article 11
En vigueur étendu

Les 2e et 3e phrases de l'article 7 « Conseil de surveillance paritaire » sont remplacées par les trois phrases suivantes :
« Le conseil de surveillance se réunit au moins deux fois par an. Il est chargé notamment de l'examen de la gestion financière, administrative et comptable du FCPE. Il examine le rapport annuel de gestion. »

Article 12
En vigueur étendu

Le 2e alinéa de l'article 8 « Modalités de participation à Inter-Auto-Plan » est complété par une phrase ainsi rédigée :
« A défaut de choix par le salarié, les fonds seront investis en parts du FCPE Epargne Prudent. »

Article 13
En vigueur étendu

Au 3e alinéa de l'article 8 « Modalités de participation à Inter-Auto-Plan », après les mots : « auprès duquel l'intéressé » est ajouté le corps de phrase suivant : «, ou les ayants droit, ».

Article 14
En vigueur étendu

Au 1er alinéa de l'article 9 « Frais de gestion », les mots : « après la mise en disponibilité des droits acquis par les participants qui l'ont quittée » sont remplacés par les mots : « pour les anciens salariés radiés des effectifs depuis plus de 1 an ».

Article 15
En vigueur étendu

Au 1er alinéa de l'article 11 « Indisponibilité des placements », les mots : « à partir du 4e mois de la 5e année suivant celle de l'acquisition » sont remplacés par les mots : « à partir du 1er jour du 7e mois de la 5e année suivant la date de chaque versement ».

Article 16
En vigueur étendu

Au 2e alinéa de l'article 11 « Indisponibilité des placements », les mots : « et / ou » sont remplacés par le mot : « ou ».

Article 17

En vigueur étendu

Le texte du 1er alinéa du paragraphe 12 a « Disponibilité anticipée des sommes placées dans le PEI », incluant l'énumération de neuf séries de cas de disponibilité anticipée, est modifié comme suit :
« Les cas dans lesquels les droits constitués au profit des bénéficiaires peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration du délai d'indisponibilité visé à l'article 11 sont les suivants, conformément à l'article R. 3324-22 du code du travail :
1. Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
2. La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge ;
3. Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins 1 enfant au domicile de l'intéressé ;
4.L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
5. Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
6. La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
7.L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
8.L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou l'agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
9. La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé. »

Article 18

En vigueur étendu

A l'alinéa du paragraphe 12 a suivant celui indiqué à l'article 13, les mots : « de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité » sont remplacés par les mots : « de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ».

Article 19

En vigueur étendu

Le texte du 1er alinéa du paragraphe 12 b « Disponibilité anticipée des sommes placées dans le PERCO-I », incluant l'énumération de cinq séries de cas de disponibilité anticipée, est modifié comme suit :
« Les cas dans lesquels les droits constitués dans le cadre du PERCO-I peuvent être, sur leur demande, exceptionnellement liquidés avant le départ à la retraite sont les suivants, conformément à l'article R. 3334-4 du code du travail :
1.L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;
2. Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits et les dispositions du 4 du III de l'article 150-0-A du code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code ;
3.L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté interministériel ;
4. La situation de surendettement du participant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
5.L'expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé. »

Article 20

En vigueur étendu

Au 1er alinéa de l'article 15 « Sortie du champ de la convention collective », les mots : « par l'article L. 132-8 du code du travail » sont remplacés par les mots : « par l'article L. 2261-14 du code du travail ».

Article 21

En vigueur étendu

Les annexes I à VI du règlement d'IAP sont remplacées par les trois annexes suivantes, jointes au présent avenant (1) :
Annexe I : Notices des 5 FCPE désignés à l'article 6 du règlement.
Annexe II : Réserve spéciale de participation.
Annexe III : Liste des prestations de tenue de compte conservation prises financièrement en charge par l'entreprise.

(1) Les annexes I à III au présent avenant ne sont pas reproduites dans la présente parution mais consultables sur le site : journal-officiel.gouv.fr, rubrique : BO

conventions collectives.

Avenant n° 14 du 25 novembre 2009 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance

Le CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

La FNCRM ;

L'UNIDEC ;

Les professionnels du pneu ;

Le GNESA ;

Le SNCTA,

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CSNVA,

En vigueur étendu

Vu l'article 1. 26 de la convention collective nationale ;
Vu l'accord de prévoyance du 16 novembre 2000 et ses avenants successifs, en dernier lieu l'avenant n° 13 du 15 juillet 2009 ;
Vu l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, relatif à la portabilité des garanties complémentaires de santé et de prévoyance ;
Considérant que, si la portabilité repose sur la relation entre l'ancien employeur et l'ancien salarié, l'avenant n° 3 susvisé autorise une alternative par la mise en place d'un système de mutualisation défini par accord collectif ;
Considérant que dans la branche des services de l'automobile, majoritairement composée de très petites entreprises et dotée pour la prévoyance collective d'un organisme assureur désigné auprès duquel l'adhésion des entreprises est obligatoire, l'efficacité d'un dispositif de portabilité nécessite de simplifier au maximum les démarches administratives ;
Considérant que l'entreprise doit demeurer responsable, lors de la rupture d'un contrat de travail, de l'information du salarié sur ses droits au titre de la portabilité, pour permettre aussitôt à ce dernier de faire valoir ses droits auprès de l'organisme assureur désigné,
il a été convenu d'adapter comme suit le règlement général de prévoyance (RGP) et le régime professionnel obligatoire de prévoyance (RPO).

Article 1er

En vigueur étendu

La portabilité des garanties de prévoyance instituée par l'accord du 11 janvier 2008 susvisé est assurée par l'OAD dans les conditions décrites ci-après, sans contrepartie de cotisations tant qu'un avenant à l'annexe tarifaire du RPO n'aura pas institué une cotisation spécifique, et au plus tôt jusqu'au 31 décembre 2010. Dans le cas où une telle cotisation serait instituée, celle-ci ne serait pas appelée auprès des salariés dont le contrat de travail aura été rompu avant l'entrée en vigueur de cet avenant, de telle sorte qu'ils soient assurés de bénéficier gratuitement de la portabilité.

Article 2

En vigueur étendu

Après les mots : « Il prend fin » figurant au 1er alinéa de l'article 7 a « Ouverture des droits » du RGP sont insérés les mots : «, sous réserve de l'application des paragraphes b et c ».

Article 3

En vigueur étendu

Dans la 1re phrase du 2e alinéa de l'article 7 b du RGP, après les mots : « les garanties du titre IV » sont ajoutés les mots : « et celles du titre V », et la 2e phrase de ce 2e alinéa est supprimée.

Article 4

En vigueur étendu

Le 3e alinéa de l'article 7 b du RGP est remplacé par les dispositions suivantes :
« En cas de décès survenu dans les 30 jours qui suivent la radiation des effectifs de l'entreprise adhérente, les garanties des titres IV et V seront assurées même si l'ancien salarié ne bénéficiait pas des dispositions du c ci-dessous, au moment du décès, sauf reprise d'une activité salariée ou non salariée antérieurement au décès. »

Article 5

En vigueur étendu

Il est inséré à l'article 7 du RGP un paragraphe c nouveau rédigé comme suit, le paragraphe c « Interruption des droits » devenant le paragraphe d :
« c) Portabilité des droits
La portabilité des droits permet aux anciens salariés non couverts au titre du maintien des droits de bénéficier, s'ils avaient au moins 1 mois d'ancienneté chez le dernier employeur et s'ils sont pris en charge par le régime d'assurance chômage, des garanties du régime de prévoyance.
Ces anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage bénéficieront sans contreparties de cotisations des garanties des titres I à V du RPO pendant la période de chômage et pour une durée égale à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.
Pour bénéficier des garanties, l'intéressé devra :
- justifier de sa qualité d'ancien salarié en produisant le certificat de travail visé par l'article 1. 21 b de la convention collective ;
- justifier qu'au moment de la réalisation du risque, il était éligible aux allocations de l'assurance chômage, ce qui résulte de l'inscription comme demandeur d'emploi et de l'attestation de l'ouverture du droit aux allocations ;
- déclarer le risque survenu à l'OAD ;
- produire à la demande de l'OAD tout document permettant de justifier le droit aux prestations et de calculer celles-ci.
Sont couverts les risques suivants :
- le décès, ouvrant droit aux prestations des titres IV et V au bénéfice des ayants droit ;
- l'invalidité, ouvrant droit aux prestations du titre III en complément de celles servies par la sécurité sociale ;
- l'incapacité temporaire et de longue durée ouvrant droit aux prestations des articles 2 et 4 du RPO ; le montant de l'indemnité est limité, le cas échéant, de telle sorte que l'indemnisation ne soit pas, au total, supérieure au montant des allocations de chômage qui auraient été perçues au titre de la même période ; l'indemnité journalière étant due en complément de celle versée par la sécurité sociale, le 3e alinéa des articles 2 a et 2 b du RPO n'est pas applicable.
Le service des prestations des titres I, II et III est interrompu dans les cas visés au paragraphe d, ainsi qu'en cas de reprise de toute activité rémunérée, et en tout état de cause à la date d'attribution d'une pension de vieillesse par la sécurité sociale.
Les modalités de mise en oeuvre du présent paragraphe sont précisées dans une notice d'information annexée au présent règlement ; cette notice d'information est obligatoirement délivrée au salarié lors de la rupture du contrat de travail susceptible d'ouvrir droit à l'assurance chômage. »

Article 6

En vigueur étendu

Il est créé une notice d'information « Portabilité des droits du régime de prévoyance obligatoire », dont le texte est joint au présent avenant, et qui sera annexée au règlement général de prévoyance.

Article 7

En vigueur étendu

Il est demandé à l'OAD :
- de comptabiliser, à partir de l'exercice 2009, les charges relatives à la mise en place des garanties au titre de la portabilité, en distinguant les dépenses de prestations, de revalorisation et de gestion ;
- d'informer les membres de la commission paritaire nationale, en juin puis en octobre 2010, de l'évolution des dépenses en cours.
Les partenaires sociaux décideront en 2011, au vu des résultats complets de 2010, des mesures à prendre pour le financement des garanties de portabilité.

Article 8

En vigueur étendu

Les entreprises assurées auprès d'un organisme autre que l'OAD visé à l'article 1er, conformément au 2e alinéa de l'article 1. 26 c de la convention collective, sont elles-mêmes débitrices des obligations définies par l'article 7 c du règlement général de prévoyance, dans les conditions indiquées par la notice d'information, à moins qu'un avenant à leur contrat d'assurance prévoie des modalités spécifiques pour la couverture et le financement de la portabilité. Dans ce dernier cas, la cotisation totale appelée pour la couverture des garanties du RPO, y compris la garantie « portabilité » ne devra pas être supérieure, pour chaque catégorie couverte, à celle fixée par l'annexe tarifaire du RPO.

Article 9

En vigueur étendu

Toutes les entreprises doivent respecter l'obligation d'informer leurs salariés conformément aux dispositions du point 2 de la notice visée à l'article 6.
Les entreprises qui ont institué des garanties supplémentaires de prévoyance et une couverture des frais de santé, ou l'un de ces deux dispositifs de protection s'ajoutant au régime de prévoyance obligatoire, doivent, par ailleurs, mettre en place les mesures et procédures spécifiques nécessaires pour assurer le respect des obligations de portabilité des droits fixées par l'accord interprofessionnel susvisé.

Article 10

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour l'application de l'avenant n° 3 à l'accord interprofessionnel du 11 janvier 2008, entré en vigueur le 1er juillet 2009, s'applique à la même date.

Article 11

En vigueur étendu

Les signataires de l'accord interprofessionnel ont convenu de procéder à un bilan à l'issue d'une période de 2 ans suivant l'entrée en application, bilan qui sera éventuellement suivi d'ajustements apportés au dispositif de portabilité. Au cas où de tels ajustements interviendraient, les partenaires sociaux se réuniront pour en tirer les conséquences sur leur application dans les services de l'automobile.

Article 12

En vigueur étendu

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

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Portabilité des droits du régime de prévoyance obligatoire

(Notice d'information prévue par l'article 7c du règlement général de prévoyance)
1. Nature des garanties

Les anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage peuvent conserver, pour eux-mêmes et leurs ayants droit, le bénéfice des garanties du régime de prévoyance obligatoire (RPO) énumérées ci-après, pendant leur période de chômage et pour une durée égale à la durée de leur dernier contrat de travail appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture :
- incapacité totale et temporaire de travail ;
- indisponibilité de longue durée ;
- invalidité ;
- décès ;
- rentes de conjoint survivant (ouvriers, employés, apprentis et jeunes sous contrat de formation en alternance) ;
- rentes d'éducation (agents de maîtrise et cadres).
Pour bénéficier des garanties ci-dessus, l'ancien salarié doit avoir travaillé au moins 1 mois entier chez le dernier employeur, sous contrat à durée déterminée ou indéterminée.
L'organisme assureur se charge de prolonger automatiquement et gratuitement la couverture de ces garanties obligatoires, dans les conditions et limites de durée indiquées ci-dessus.
La couverture des garanties supplémentaires de prévoyance et de santé pouvant exister dans l'entreprise, qui s'ajoutent au régime de prévoyance obligatoire, n'est pas assurée dans le cadre de la présente notice. Le maintien de cette couverture supplémentaire, à titre gratuit ou onéreux, nécessite de mettre en place des procédures spécifiques en accord entre l'entreprise considérée, les salariés concernés et l'organisme assureur.
Lorsque de telles procédures sont mises en place, l'employeur reste cependant tenu de respecter les obligations du paragraphe 2 ci-dessous, et l'ancien salarié devra présenter les justificatifs visés au paragraphe 3 pour bénéficier gratuitement des garanties du régime de prévoyance obligatoire.

2. Information du salarié sur ses droits

Lors de la rupture du contrat de travail susceptible d'ouvrir droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'employeur est tenu de délivrer au salarié les informations qui lui permettent de connaître précisément la nature et la durée de ses droits au titre de la portabilité des garanties de prévoyance. La preuve de l'accomplissement de cette obligation d'information peut être apportée par tout moyen, et notamment par l'envoi de la présente notice en lettre recommandée avec avis de réception ou par signature d'un reçu en main propre.
L'ancien salarié n'a aucune démarche à accomplir pour être couvert dans les conditions indiquées au point 1 ci-dessus.S'il souhaite cependant renoncer au maintien des garanties au titre de la portabilité, cette renonciation, qui est définitive, concerne l'ensemble des garanties de prévoyance et de santé, obligatoires ou facultatives, et doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'organisme assureur, ou aux organismes assureurs lorsqu'il y en a plusieurs, dans les 10 jours qui suivent la date de cessation du contrat de travail.

3. Réalisation des risques assurés

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

- à la production d'un certificat de travail conforme aux prescriptions de l'article 1. 21 b de la convention collective ;
- à la justification de la prise en charge par le régime d'assurance chômage, au moment de la réalisation du risque et, pour les prestations à paiement échelonné, pendant toute la durée de versement de ces prestations. Cette justification incombe à l'ancien salarié ou, en cas de décès, aux ayants droit de ce dernier. Est considéré comme pris en charge l'ancien salarié qui est éligible aux allocations de l'assurance chômage, ce qui résulte de l'inscription comme demandeur d'emploi et de l'attestation de l'ouverture du droit aux allocations de l'assurance chômage ;
- à la production des preuves de la réalisation du risque, conformément à l'article 9 du règlement général de prévoyance (RGP).
Les indemnités d'incapacité totale et temporaire de travail et les indemnités de longue maladie sont versées par l'organisme assureur, en complément des indemnités journalières servies par l'assurance maladie qui se substituent elles-mêmes au versement des allocations d'assurance chômage.L'ancien salarié ne peut prétendre percevoir au total des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations d'assurance chômage qu'il aurait perçu pour la même période.

4. Fin des droits

L'ancien salarié est tenu d'informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties au titre de la portabilité, dans les 10 jours qui suivent la réception de la notification de cessation des droits.
Le versement de toute indemnité ou pension complémentaire par l'organisme assureur est interrompu en cas de cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage, ainsi que dans les cas prévus par le règlement général de prévoyance (RGP) qui sont principalement les suivants :
- suspension du versement des prestations de la sécurité sociale ;
- reprise de toute activité rémunérée ;
- attribution d'une pension de vieillesse par la sécurité sociale.

Accord du 25 novembre 2009 relatif aux versements au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Le CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

La FNCRM ;

L'UNIDEC ;

Les professionnels du pneu ;

Le GNESA ;

Le SNCTA,

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

LA CFE-CGC ;

La CSNVA,

En vigueur étendu

Vu la loi, en cours de promulgation, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, et particulièrement son article 18, portant création d'un article L. 6332-19 du code du travail ;
Vu l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, et particulièrement son article 25 ;
Vu l'avenant du 5 octobre 2009 à l'accord ci-dessus,
Considérant ainsi le versement à effectuer par l'ANFA, OPCA de la branche des services de l'automobile, pour l'année 2010, sur les rémunérations 2009, au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
Considérant les possibilités de répartition déterminées par le futur article L. 6332-19 du code du travail,

Article 1er

En vigueur étendu

Les sommes visées aux 1 et 2 de l'article L. 6332-19 du code du travail sont respectivement déterminées, pour 2010, de la façon suivante :
a) Entreprises de 10 salariés et plus :
- 80 % au titre du plan de formation, se traduisant par le versement à l'ANFA dans son appel, au 28 février 2010, auprès des entreprises visées, d'une contribution de 0,16 % des salaires versés en 2009.

Il est précisé que ce versement est imputable sur la participation à la formation continue de l'entreprise.
- le solde, au titre de la professionnalisation, par prélèvement sur les sommes collectées par l'ANFA, sur ce régime, auprès des entreprises de 10 salariés et plus relevant du champ de la convention collective nationale des services de l'automobile.
b) Entreprises de moins de 10 salariés :
- 100 % au titre du plan de formation, par prélèvement intégral sur les sommes collectées par l'ANFA à ce titre sur les entreprises de moins de 10 salariés relevant du champ de la convention collective nationale des services de l'automobile.

Article 2
En vigueur étendu

Cette répartition de la contribution visée est susceptible d'être revue pour les exercices suivants.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet dans les meilleurs délais des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 23 juin 2010 relatif aux missions de l'ANFA et du GNFA dans le cadre de la GPEC

La CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

La FNCRM ;

Le GNESA ;

Les professionnels du pneu ;

L'UNIDEC,

La CFDT métallurgie ;

La CFE-CGC métallurgie ;

La CFTC métallurgie ;

La CGT métallurgie ;

La CSNVA ;

La CGT-FO métallurgie,

En vigueur étendu
Vu les articles L. 6332-1-1 et L. 6332-7 du code du travail, respectivement créé et modifié par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, élargissant la mission des OPCA et des FAF à la participation à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de celle-ci, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et précisant la possibilité de prendre en charge les coûts de diagnostic effectués dans les très petites et moyennes entreprises (TPE), selon des modalités définies par accord de branche ;
Vu l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, demandant en particulier aux branches d'améliorer le parcours en emploi et de concourir à sa sécurisation en construisant des outils de GPEC simples et pratiques, notamment à destination des PME et TPE, de faire connaître les travaux des observatoires prospectifs et de mettre en place des commissions paritaires de suivi de la GPEC ;
Vu l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, indiquant en son point 4.3.1 que les OPCA ont notamment pour rôle et missions de développer la professionnalisation des salariés et la sécurisation des parcours professionnels, de sensibiliser et d'accompagner les TPE-PME dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, et de mobiliser si nécessaire des financements complémentaires ;
Vu l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels ;
Vu l'article 1.22 c de la convention collective, modifié par avenant n° 55 du 15 juillet 2009, aux termes duquel l'ANFA met à la disposition des entreprises et des salariés de la branche des outils facilitant la mise en oeuvre de leurs démarches de GPEC, dans le cadre de dispositions nationales de branche conclues à cet effet ;
Vu l'accord-cadre pour le maintien de l'emploi et le développement des compétences dans la branche des services de l'automobile, conclu le 11 février 2010 entre l'Etat, le CNPA et les partenaires sociaux de la branche et l'ANFA, relatif à la promotion d'un dispositif de GPEC pour les années 2010,2011 et 2012 ;
Considérant la nécessité de développer, sur la base des textes visés, une démarche structurelle vis-à-vis des entreprises de la branche, et particulièrement au profit des TPE ;
Considérant également l'importance de promouvoir une démarche de long terme destinée à prévenir les effets sur l'emploi d'éventuelles difficultés économiques, conviennent d'assurer le déploiement de démarche de GPEC ainsi mise en place, en définissant les mesures d'accompagnement des entreprises, selon les modalités

suivantes.

Chapitre Ier Dispositions communes à l'ensemble des entreprises

Article 1er

En vigueur étendu

Les organisations soussignées rappellent que la démarche de GPEC doit conduire à :

- aider à l'identification d'objectifs stratégiques et tactiques de l'entreprise ;
- expliquer et faciliter l'accès et l'utilisation des outils et des informations mis à la disposition des entreprises dans le domaine social (et notamment le répertoire national des qualifications des services de l'automobile), ainsi que dans le domaine de la formation professionnelle (contrats et périodes de professionnalisation, plan de formation, VAE, DIF, entretiens professionnels...) ;
- conduire l'entreprise à anticiper les évolutions auxquelles elle devra faire face, en mettant à sa disposition les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et en indiquant l'usage qui peut être fait de ces travaux ;
- contribuer à la mise en oeuvre de modes d'organisation du travail adaptés aux objectifs et aux domaines d'activités de l'entreprise ;
- améliorer la qualité des recrutements, et notamment de ceux des jeunes, par la connaissance de l'environnement pédagogique, juridique et financier des contrats d'alternance ;
- promouvoir la communication interne pour l'information des collaborateurs sur les perspectives économiques de l'entreprise et faciliter leur association aux projets de développement ;
- accompagner les reprises d'entreprises, en liaison avec les démarches impulsées par les organisations professionnelles, dans le droit-fil des dispositions de l'accord paritaire national du 19 septembre 2006 ayant défini un plan d'action pour le développement des compétences dans les ateliers de maintenance et de réparation ;
- faciliter, le cas échéant, l'accès aux actions de formation nécessaires.

Article 2

En vigueur étendu

Conformément aux articles susvisés du code du travail, l'ANFA contribuera au déploiement des actions de GPEC, le cas échéant par une prise en charge de la démarche ou des actions de formation susceptibles d'en être issues, au profit des entreprises relevant du champ de la convention collective nationale des services de l'automobile. Cette prise en charge est subordonnée à une vérification de la conformité du projet présenté à l'ANFA aux dispositions conventionnelles en vigueur.
L'ANFA proposera aux entreprises de fournir un cahier des charges pour le prestataire, ou de concourir à l'établissement d'un cahier des charges, sauf pour les missions visées à l'article 5.
Les engagements respectifs de l'ANFA et du partenaire retenu pour une ou plusieurs entreprises feront l'objet d'une convention annuelle ou pluriannuelle.
Les actions de formation éventuellement préconisées par le diagnostic d'entreprise pourront faire l'objet d'une prise en charge, une priorité étant accordée aux périodes de professionnalisation.
L'ANFA apportera son ingénierie technique et pédagogique à l'appui des démarches de GPEC, selon les modalités arrêtées par son conseil de gestion, et en lien avec l'intervenant retenu par l'entreprise pour les actions de diagnostic et de conseil.
En tant que de besoin, et afin d'articuler la démarche nationale paritaire de GPEC avec les réalités du terrain, l'ANFA pourra décliner le dispositif dans un cadre régional, sous le contrôle de ses instances paritaires nationales et, le cas échéant, dans des actions communes avec les conseils régionaux et les services déconcentrés de l'Etat.
L'ANFA apportera son concours au financement de l'adaptation du dispositif « E-profil », visé à l'article 6.2 du dispositif national de GPEC, aux secteurs d'activité relevant de la convention collective mais non encore couverts à la date du présent accord.

Article 3

En vigueur étendu

Le GNFA mobilise ses moyens humains et techniques pour une mission d'intérêt général de mise en oeuvre des objectifs visés au présent accord, au profit des entreprises souhaitant s'inscrire dans la démarche, auxquelles il réserve une priorité dans son activité.
Dans ce cadre, le GNFA devra répondre, sur l'ensemble du territoire métropolitain, aux sollicitations des entreprises qui souhaitent son intervention. Il développera les services et les outils nécessaires à cet effet.
Le GNFA met désormais à la disposition de l'ensemble des entreprises de la profession, en libre accès, le dispositif de diagnostic des emplois et compétences « E-profil ». Ce dispositif permet, dans chaque entreprise qui le souhaite, d'identifier et de cartographier les emplois, les métiers et les compétences que cette dernière met en oeuvre.
Le GNFA accomplira la mission qui lui est assignée en s'appuyant sur les données économiques et sociales fournies par l'OPMQ, en respectant l'ensemble des dispositions conventionnelles applicables dans la branche des services de l'automobile, et en tenant compte de l'environnement économique et juridique propre aux entreprises dans lesquelles il intervient.

Chapitre II Dispositions particulières aux très petites entreprises

Article 4

En vigueur étendu

Sur la base de l'expérience recueillie dans le dispositif « Compétences Avenir », les organisations soussignées entendent développer fortement la GPEC dans les TPE, qui sont particulièrement menacées par les évolutions économiques. Les TPE au sens du présent accord s'entendent des entreprises de moins de 10 salariés visées par l'accord paritaire national du 18 janvier 2006.
En effet, si les groupes de distribution automobile, voire les PME de la branche professionnelle, ont déjà entrepris d'importantes démarches de GPEC pour contribuer à leur adaptation aux évolutions des techniques et du marché, la situation est particulièrement difficile pour les TPE qui, du fait de leur taille, nécessitent un engagement spécifique.
Les objectifs recherchés à ce titre se combinent, dans une première étape, avec ceux exposés dans le chapitre III de l'accord-cadre du 11 février 2010 visé au

préambule, qui s'appliquent à la période triennale 2010-2012.
Toutefois, les dispositions ci-après ont vocation à s'appliquer pour une durée indéterminée, conformément à l'article 1.22 c de la convention collective qui assigne à la GPEC des objectifs permanents.

Article 5
En vigueur étendu

L'ANFA proposera aux entreprises visées par le présent chapitre des actions de diagnostic et de conseil personnalisé, réalisées sur place.
A cet effet, l'ANFA réalise :

- la définition des prestations, sous forme de cahier des charges établi sous le contrôle de la SPP n° 4 de l'ANFA, qui s'imposeront à tout prestataire ; ce cahier des charges présentera les conditions de choix des opérateurs, ainsi que le contenu de la prestation qui devra obligatoirement s'organiser autour d'un triptyque :
- recueil des données ;
- analyse et diagnostic ;
- conseil dans l'entreprise ;
- l'information générale des entreprises ;
- des visites spécifiques de présentation ;
- le recueil des adhésions ;
- le règlement des prestations à l'opérateur, au titre du régime de la professionnalisation ou du plan de formation, ou de toute autre ressource utilisable ;
- un entretien de conclusion avec l'entreprise pour l'appréciation de la démarche, son suivi, et, le cas échéant, pour réaliser un accompagnement personnalisé ;
- l'évaluation nationale du dispositif.
L'ANFA passera toute convention nécessaire avec les opérateurs retenus par les entreprises, dès lors que ceux-ci s'engagent à respecter le cahier des charges visé ci-dessus.

Article 6
En vigueur étendu

Le GNFA mobilisera ses moyens, dans le cadre de sa mission d'intérêt général, pour développer une offre de prestations aux entreprises désireuses de s'inscrire dans le dispositif ci-dessus.
Dès lors qu'il est retenu, le GNFA s'engagera à :

- mobiliser des spécialistes du contexte économique et social propre aux TPE de la branche ;
- garantir une intervention rapide dans les 15 jours ouvrés suivant l'adhé- sion de l'entreprise au dispositif ;
- accueillir dans ses centres, chaque fois que nécessaire, les bénéficiaires des mesures prises dans le cadre de ce dispositif.
Une convention-cadre conclue avant le 31 décembre 2010 précisera les modalités de mise en oeuvre de la collaboration entre l'ANFA et le GNFA pour la réalisation des prescriptions du présent chapitre.

Article 7
En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur après son dépôt, qui sera effectué conformément aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail, pour permettre à l'ensemble des entreprises d'accéder dans les mêmes conditions au dispositif de branche.

Accord du 23 juin 2010 relatif au développement du dialogue social

Vu l'article 1.04 bis de la CCNSA relatif à l'action des partenaires sociaux ;

Vu l'accord du 16 novembre 2000 relatif au fonctionnement du paritarisme ;

Vu l'article 17 de l'accord du 30 juin 2004 relatif à l'observatoire (OPMQ) ;

Vu l'article L. 2222-3 du code du travail relatif à la détermination des thèmes de négociation ;

Vu l'article L. 2232-10 du code du travail relatif aux observatoires paritaires de la négociation collective ;

Vu les articles L. 2232-21 à L. 2232-23 du code du travail relatifs aux modalités de négociation avec les représentants élus du personnel dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical,

La CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

La FNCRM ;

Le GNESA ;

Les professionnels du pneu,

La CFE-CGC métallurgie ;

La CFTC métallurgie ;

La CGT métallurgie ;

La CSNVA ;

La CGT-FO métallurgie,

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations signataires considèrent que la négociation collective, formalisée dans le cadre de la convention collective de branche, est le moyen le mieux adapté pour parvenir à concilier les intérêts des salariés avec les contraintes économiques et techniques s'imposant aux entre-prises.
Afin de développer ce dialogue social, le présent accord fixe des mesures destinées à :

- renforcer la concertation des organisations syndicales représentatives sur le choix des thèmes portés à la négociation de branche, conformément à l'article L. 2222-3 du code du travail ;
- encadrer la négociation collective rendue possible par la loi dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, par l'institution d'une commission de validation des accords conclus avec les élus du personnel conformément aux articles L. 2232-1 et suivants du code du travail ;
- permettre de mieux connaître la situation et les évolutions économiques et sociales des entreprises, par la création d'un observatoire de la branche des services de l'automobile regroupant les compétences de l'observatoire des métiers et qualifications, confié à l'ANFA par l'accord paritaire national du 30 juin 2004, et celles de l'observatoire de la négociation collective visé à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail, dans sa rédaction entrée en vigueur le 1er janvier 2010, les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical ont la faculté de négocier et de conclure des accords collectifs avec les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, avec les délégués du personnel, sur les mesures dont la mise en oeuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.
La validité des accords collectifs conclus dans ces conditions avec les élus du personnel est subordonnée à leur validation par une commission paritaire de branche. Le présent accord fixe les conditions de fonctionnement de cette commission de validation.
Afin de faciliter le contact des acteurs de la branche avec la réalité des négociations d'entreprise, et d'en capitaliser les bonnes pratiques pour assurer leur diffusion auprès des partenaires sociaux d'entreprise, le présent accord met en place un observatoire paritaire de la négociation collective. Celui-ci assurera notamment un suivi des négociations avec les élus dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical, et des négociations avec les délégués syndicaux dans les entreprises qui en sont pourvues.

Chapitre Ier Fixation de l'agenda social de la branche

Article 1er

En vigueur étendu

Afin d'assurer la prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés ou patronales représentatives, une concertation semestrielle est instituée en vue de fixer un programme des négociations paritaires.
Lors des réunions de juin et de décembre de la commission paritaire nationale (CPN) visée à l'article 1.04 a de la convention collective, un point de l'ordre du jour sera réservé à l'agenda semestriel de la branche, en vue de fixer d'un commun accord les thèmes soumis à négociation et, pour chacun d'eux, un échéancier prévisionnel.
Les demandes d'inscription sur l'agenda semestriel sont motivées et remises au secrétariat de la CPN avant la réunion de la CPN, ou au plus tard remises en séance, pour être examinées lors de cette réunion.
Lors de la réunion, ou dans le mois suivant, la partie patronale donne une réponse motivée aux demandes qui n'auraient pas reçu son acceptation.
Au cas où l'urgence le justifierait, des points supplémentaires pourront être inscrits à l'ordre du jour de la CPN, au cours du semestre.

Chapitre II Institution d'une commission paritaire nationale de validation

Article 2

En vigueur étendu

Une commission paritaire nationale de validation (CPNV) est instituée, dont le rôle exclusif est de valider ou non les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail. Le champ de compétence professionnel et géographique de la CPNV est celui de la convention collective nationale des services de l'automobile.

Article 3

En vigueur étendu

La CPNV siège à la Maison de l'automobile, 50, rue Rouget-de-Lisle, 92150 Suresnes. Elle est composée :

- de 2 représentants titulaires et de 2 représentants suppléants de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'un nombre égal de représentants titulaires et suppléants des organisations professionnelles d'employeurs.

Les membres de la CPNV sont désignés par les organisations patronales et syndicales représentatives dans la branche. Un membre du collège patronal ne peut siéger pour l'examen d'un dossier concernant l'entreprise à laquelle il appartient.
Les représentants suppléants ne siègent qu'en l'absence des représentants titulaires qu'ils remplacent.

Article 4
En vigueur étendu

Lors de sa première réunion, l'un des collèges de la CPNV élit en son sein un secrétaire et l'autre collège élit un secrétaire adjoint. Leur mandat a une durée de 1 an, avec permutation de ces deux fonctions selon le principe de l'alternance paritaire.
Le secrétaire convoque la CPNV, dirige les débats et signe le procès-verbal de ses réunions.
La CPNV se réunit tous les 2 mois, selon un calendrier fixé annuellement.
La convocation est adressée nominativement à chaque membre, au moins 15 jours à l'avance. La convocation est accompagnée d'une copie de l'ensemble des dossiers parvenus au secrétariat de la CPNV à cette date.
La CPNV ne délibère valablement que si la moitié au moins de ses membres sont présents au sein de chaque collège. Si le quorum n'est pas atteint, la CPNV est à nouveau convoquée dans les 15 jours qui suivent ; lors de cette nouvelle réunion, elle se prononce à la majorité des membres présents de chaque collège.
Les pouvoirs ne sont pas admis, chaque membre empêché étant en mesure de se faire remplacer par son suppléant.

Chapitre III Procédure de validation

Article 5
En vigueur étendu

L'entreprise qui décide d'engager des négociations en informe le secrétariat de la CPNV. Ce dernier lui adresse sans délai le texte du présent chapitre III, un formulaire de demande indiquant l'ensemble des informations exigées, et les coordonnées des organisations syndicales représentatives de la branche au plan national qui doivent être informées conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail.
L'employeur signataire de l'accord soumis à validation envoie au secrétariat de la CPNV, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception :

- les nom et adresse de l'entreprise, son code NAF ;
- une preuve du versement à l'ANFA, au titre de l'exercice écoulé, de la contribution de l'entreprise au titre de la professionnalisation ;
- une copie de l'information adressée par l'employeur aux organisations syndicales représentatives visées ci-dessus, sur sa décision d'engager des négociations ;
- un document indiquant, à la date de la signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail ;
- la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé ;
- un exemplaire de l'accord soumis à validation, permettant l'identification des signataires ;
- le double du formulaire Cerfa des procès-verbaux des dernières élections des représentants du personnel ayant précédé l'accord, et en outre, si ces représentants ont été élus au deuxième tour, du procès-verbal de carence de candidatures au premier tour ;
- les noms et prénoms des élus signataires de l'accord.

Article 6
En vigueur étendu

Pour chaque accord qui lui est soumis, la CPNV rend :

- soit une décision d'irrecevabilité, dans l'hypothèse où l'accord n'entre pas dans son champ de compétence professionnelle et/ou territoriale, ou si les conditions de saisine prévues à l'article 5 ne sont pas remplies, ou si le dossier ne comporte pas l'ensemble des pièces exigées ;
- soit une décision de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables ;
- soit une décision de rejet, dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables.

Conformément aux règles posées par l'article L. 2232-22 du code du travail, le contrôle de la commission ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord. La CPNV contrôle que l'accord qui lui est soumis n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.
La CPNV se prononce sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent la transmission du dossier complet ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé.
La validation est acquise lorsqu'une majorité en nombre de voix exprimées des membres présents s'est dégagée au sein du collège composé par les représentants des employeurs et au sein du collège composé par les représentants des organisations syndicales.
Lorsque la double majorité visée à l'alinéa précédent n'est pas réunie, la commission rejette la demande de validation.
La décision de la CPNV est consignée dans un procès-verbal dressé en séance. Ce procès-verbal mentionne la décision prise pour chaque demande. Il est approuvé par ses membres qui en reçoivent copie après sa signature par le secrétaire.

Article 7
En vigueur étendu

La décision, notifiée par le secrétaire à l'entreprise qui a saisi la CPNV, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, est accompagnée d'un extrait de procès-verbal auquel est joint le texte intégral de l'accord revêtu, sur toutes ses pages, du cachet de la commission.
La lettre de notification est expédiée, dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la date de décision, à l'adresse qui a été communiquée à la CPNV lors de sa saisine.

Chapitre IV Observatoire de la branche des services de l'automobile

Article 8

En vigueur étendu

Les signataires décident de mettre en place un observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA).
L'OBSA est une structure paritaire composée :

- de 2 représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'un nombre égal de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche.

Un représentant ne peut disposer, au cours d'une même réunion, que d'une procuration donnée par un représentant appartenant au même collège.
L'OBSA siège à la Maison de l'automobile, 50, rue Rouget-de-Lisle, 92150 Suresnes. Le CNPA en assure le secrétariat. L'ANFA est invitée à chaque réunion au titre de l'OPMQ visé à l'article 10, de même que le CESA visé à l'article 15.

Article 9

En vigueur étendu

L'OBSA se réunit au moins trois fois par an, une réunion étant consacrée aux missions fixées par l'article 10 ci-après, une autre réunion étant consacrée aux missions fixées par l'article 11 et une autre à celles fixées par l'article 12. Une ou plusieurs autres réunions peuvent se tenir au cours de l'année lorsque au moins la moitié des membres d'un collège en fait la demande au cours d'une réunion.
Lors de sa première réunion, l'un des collèges de l'OBSA élit en son sein un secrétaire et l'autre collège élit un secrétaire adjoint. Leur mandat a une durée de 1 an, avec permutation de ces deux fonctions selon le principe de l'alternance paritaire.
Le secrétaire convoque l'OBSA et dirige les débats.
Les décisions de l'OBSA sont prises à la majorité des membres présents et représentés de chacun des deux collèges.

Article 10

En vigueur étendu

L'OBSA intègre les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ).
A ce titre, il est notamment chargé :

- d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans les différents secteurs professionnels qui composent la branche des services de l'automobile, en tenant compte des travaux réalisés par l'OPMQ visé ci-dessus ;
- de tirer de cet examen les remarques, conclusions et recommandations que ses membres peuvent formuler en matière de priorités de formation professionnelle et d'orientations de la politique de branche, pour les transmettre à la commission paritaire nationale.

Article 11

En vigueur étendu

L'OBSA est chargé de faire réaliser, chaque année, selon un cahier des charges qu'il détermine et avec l'appui de tous prestataires de services qu'il choisit, un rapport de branche.
Ce rapport de branche comporte, pour l'ensemble du champ professionnel et géographique de la convention collective des services de l'automobile et pour chacune des activités qu'il inclut, un dénombrement des entreprises et des salariés, ainsi que des évaluations relatives à la structure et à la composition des effectifs salariés, aux conditions d'emploi, à la formation professionnelle et aux rémunérations.

Article 12

En vigueur étendu

L'OBSA est l'observatoire paritaire de la négociation collective visé à l'article L. 2232-10 du code du travail.
A ce titre, il est notamment chargé de dresser un bilan annuel :

- des négociations avec les élus dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical, au vu des données fournies à cette fin par la CPNV ;
- des négociations avec les délégués syndicaux, les entreprises qui en sont pourvues étant tenues de lui adresser une copie des accords collectifs qu'elles concluent.

Ce bilan permettra aux partenaires sociaux de la branche :

- de disposer d'un retour d'expérience utile au développement du dialogue social dans la branche ;
- de faciliter le contact des acteurs de la branche avec la réalité des négociations d'entreprise, et d'en capitaliser les bonnes pratiques pour assurer leur diffusion auprès des partenaires sociaux d'entreprise ;
- de garder la maîtrise de l'articulation des niveaux de négociation.

Article 13

En vigueur étendu

L'article 17 de l'accord paritaire national du 30 juin 2004 relatif aux contrats et périodes de professionnalisation est modifié comme suit :
« L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, visé par les accords nationaux interprofessionnels des 20 septembre et 5 décembre 2003, est constitué par l'ANFA. Le pilotage paritaire de l'observatoire est assuré par l'observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA).
Les informations nécessaires à un examen paritaire de l'évolution de la profession, et de ses conséquences sur la politique nationale de formation, sont transmises chaque année par l'ANFA à l'observatoire visé ci-dessus. »
Le 2e alinéa de l'article 2 « Missions du CESA » de l'accord paritaire national du 16 novembre 2000, relatif au fonctionnement du paritarisme, est modifié comme suit :
« Puis le CESA affecte les sommes nécessaires au paiement des dépenses collectives de la branche (études, enquêtes, éditions...) engagées par l'observatoire de la branche des services de l'automobile. »

Chapitre V Moyens de fonctionnement de la CPNV et de l'OBSA

Article 14

En vigueur étendu

Les dépenses afférentes au fonctionnement administratif de la CPNV et de l'OBSA (convocations, réunions, édition des dossiers, notification des décisions, secrétariat...) sont imputables sur le budget de fonctionnement de la CPN visé à l'article 2.1 a de l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif au fonctionnement du paritarisme.

Article 15

En vigueur étendu

Le coût des études, enquêtes, éditions et bilans confiés par l'OBSA à l'OPMQ est assumé par l'ANFA dès lors que ceux-ci entrent dans le périmètre de son financement.
Le coût du rapport annuel de branche visé à l'article 11, ainsi que celui des études, enquêtes, éditions et bilans diligentés par l'OBSA en qualité d'observatoire paritaire de la négociation collective, est assumé par le CESA, conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord du 16 novembre 2000 susvisé.

Article 16

En vigueur étendu

La CPNV et l'OBSA sont assimilés à des groupes techniques paritaires créés par la CPN, au sens de l'article 1.04 bis a de la convention collective, pour le remboursement des frais et salaires afférents à la participation de leurs membres lorsqu'ils sont salariés d'une entreprise de la profession. Les paragraphes a et b de l'article 1.04 bis sont applicables à ces membres.
Le défraiement éventuel des membres du collège patronal de la CPNV et de l'OBSA est effectué sur les parts « collèges des employeurs » définies par l'article 2 « Missions du CESA » de l'accord du 16 novembre 2000 susvisé.
Le défraiement éventuel des membres du collège salarial de la CPNV et de l'OBSA est effectué sur les parts « collèges des salariés » définies par l'article 2 « Missions du CESA » dudit accord.

Article 17

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Il entrera en vigueur après son extension, qui sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 23 juin 2010 relatif au RNQSA et au RNCSA pour l'année 2011

La FNAA ;

Le GNESA ;

Les professionnels du pneu ;

La FNCRM ;

Le CNPA ;

La FFC ;

L'UNIDEC,

La CFTC ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

Le CSNVA,

En vigueur étendu

Vu les articles 1-23 et 1-23 bis de la convention collective,
Vu l'accord paritaire national du 15 mai 2007 étendu par arrêté ministériel du 23 décembre 2007, notamment ses articles 4,5,7,8 et 17 relatifs aux décisions paritaires d'actualisation du répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) et du répertoire national des certifications des services de l'automobile (RNCSA),
Vu la délibération paritaire n° 1-10 du 27 janvier 2010,
Après en avoir délibéré en commission paritaire nationale le 23 juin 2010,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Les 32 fiches de qualification du RNQSA ci-annexées se substitueront, au 1er janvier 2011, aux fiches correspondantes du RNQSA 2010. Les modifications apportées sont repérées en caractères italiques gras.

Article 2

En vigueur étendu

Le RNCSA ci-annexé entrera en vigueur le 1er janvier 2011.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié puis déposé conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail. Son extension dans les meilleurs délais sera sollicitée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Annexe - Répertoire national des certifications des services de l'automobile 2011

Série 1

En vigueur étendu

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 3.
Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.
CAP maintenance des véhicules automobiles :

- option véhicules particuliers ;
- option véhicules industriels ;
- option motocycles.

CAP réparation des carrosseries.
CAP peinture en carrosserie.
CAP vendeur-magasinier en pièces de rechange et équipements automobiles.
CAP employé de vente spécialisé, option C : service à la clientèle.
BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « véhicules particuliers » ou « véhicules industriels » ou « motocycles ».
BEP carrosserie.
BEP vente action marchande.
BEP métiers du secrétariat.
BEP métiers de la comptabilité.
BEPECASER (brevet pour l'exercice de la profession d'enseignant de la conduite automobile et de la sécurité routière).
Titre professionnel du ministère de l'emploi : peintre en carrosserie.
Titre professionnel du ministère de l'emploi : carrossier réparateur.
CQP opérateur service rapide.
CQP mécanicien de maintenance automobile.
CQP mécanicien de maintenance motocycles.
CQP mécanicien cycles.
CQP opérateur maintenance pneumatiques véhicules industriels.

CQP mécanicien collision.
CQP tôlier ferreur.
CQP peintre préparateur.
CQP magasinier.
CQP opérateur préparation véhicules.
CQP opérateur station-service.
CQP dépanneur-remorqueur VL.
CQP démonteur automobile.
CQP agent d'opérations location.
CQP agent d'exploitation de stationnement.
CQP mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels.

Série 2

En vigueur étendu

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 6.
Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.
Mention complémentaire au CAP ou au BEP : réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques.
Mention complémentaire au CAP ou au BEP : maintenance des moteurs Diesel et de leurs équipements.
Mention complémentaire au CAP ou au BEP : maintenance des systèmes embarqués de l'automobile.
Bac professionnel maintenance des véhicules automobiles préparé sous statut scolaire :

- option : voitures particulières ;
- option : véhicules industriels ;
- option : motocycles.

Bac professionnel réparation des carrosseries préparé sous statut scolaire.
Bac professionnel vente préparé sous statut scolaire.
Bac professionnel secrétariat préparé sous statut scolaire.
Bac professionnel comptabilité préparé sous statut scolaire.
Bac professionnel commerce préparé sous statut scolaire.
BEPECASER avec mention « groupe lourd » ou « 2 roues ».
Titre professionnel du ministère de l'emploi : contrôleur technique automobile.

CQP démonteur automobile spécialiste.
CQP opérateur spécialiste service rapide.
CQP mécanicien spécialiste automobile.
CQP mécanicien spécialiste motocycles.
CQP tôlier spécialiste.
CQP peintre spécialiste.
CQP magasinier vendeur pièces de rechange et accessoires.
CQP opérateur spécialiste maintenance pneumatiques véhicules industriels.
CQP dépanneur-remorqueur PL.
CQP mécanicien spécialiste cycles.
CQP rénovateur VO.
CQP agent d'opérations location spécialiste.
CQP contrôleur technique VL.
CQP contrôleur technique PL.
CQP vendeur motocycles.
CQP opérateur de stationnement.
CQP mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels.
CQP électricien spécialiste véhicules utilitaires et industriels.

Série 3

En vigueur étendu

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 9.
Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.
Bac professionnel maintenance des véhicules automobiles préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue :

- option : voitures particulières ;
- option : véhicules industriels ;
- option : motocycles.

Bac professionnel réparation des carrosseries préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.
Bac professionnel vente préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.
Bac professionnel secrétariat préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.
Bac professionnel comptabilité préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.
Bac professionnel commerce préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Titre de l'EPCRA : commercial en automobile.
CQP technicien électronicien électricien automobile.
CQP technicien confirmé motocycles.
CQP conseiller technique cycles.
CQP tôlier confirmé.
CQP peintre confirmé.
CQP magasinier vendeur confirmé pièces de rechange et accessoires.
CQP vendeur itinérant pièces de rechange et accessoires.
CQP vendeur.
CQP démonteur automobile confirmé.
CQP technicien confirmé mécanique automobile.
CQP contrôleur technique confirmé VL.
CQP contrôleur technique confirmé PL.
CQP technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels.
CQP technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels.

Série 4

En vigueur étendu

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 12.
Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.
CQP carrossier-peintre.
CQP technicien expert après-vente automobile.
CQP technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels.
CQP technicien expert après-vente motocycles.

Série 5

En vigueur étendu

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 17.
Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.
CQP coordinateur préparation de véhicules de location.
CQP adjoint au responsable d'exploitation de stationnement.

Série 6

En vigueur étendu

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 20.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.
Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.
BTS après-vente automobile :

- option : véhicules particuliers ;
- option : véhicules industriels ;
- option : motocycle.
BTS assistant de manager.
BTS assistant gestion de PME/PMI.
BTS comptabilité et gestion des organisations.
Titre de l'ESCRA : gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile.
BTS négociation et relation client.
BTS management des unités commerciales.
BTS ventes et productions touristiques.
DUT gestion des entreprises et des administrations :

- option finances/comptabilité ;
- option gestion appliquée aux petites et moyennes organisations (GAPMO).
DUT techniques de commercialisation.
DUT gestion logistique et transport.
BAFM (brevet d'aptitude à la formation des moniteurs).
Titre de l'ANFA : vendeur automobile.
CQP vendeur confirmé véhicules industriels.
CQP réceptionnaire après-vente.
CQP chef d'équipe atelier.
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.
CQP agent de sécurité qualité en démontage automobile.
CQP chef de centre de contrôle technique VL.
CQP chef de centre de contrôle technique PL.
CQP chef de groupe opérationnel.
CQP agent de maîtrise atelier.
CQP responsable d'exploitation de stationnement.

Série 7

En vigueur étendu

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 23.
Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.
Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.
CQP attaché commercial automobile.
CQP attaché commercial sociétés.
CQP attaché commercial véhicules industriels.
CQP gestionnaire ou contremaître d'atelier.
CQP gestionnaire pièces de rechange et accessoires.
CQP chef d'agence(s) de location.

Série 8

En vigueur étendu

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur le niveau I A.
Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur ce niveau dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation;

Le classement du salarié sur le niveau et le degré de classement appropriés sera effectué conformément aux prescriptions des articles 5.02 et 5.03 de la convention collective.

Titre de l'ISCAM : responsable commercial de la distribution automobile.

Licence, ou diplôme de niveau équivalent, ou titre homologué au niveau II (de la nomenclature de l'éducation nationale), dans les domaines des sciences et techniques correspondant aux qualifications de branche (niveaux I à IV du RNQSA).

Licence professionnelle : maintenance des systèmes pluritechniques, option « organisation et management des services de l'automobile ».

BADGE ESSCA-GNFA « management de la distribution et des services automobiles ».

Master de l'ESSCA : spécialisation management des réseaux automobiles.

DCG diplôme de comptabilité et de gestion.

Titre de l'ISCAM : responsable commercial de la distribution automobile.

Diplôme d'ingénieur du CNAM ~~maintenance des~~ de véhicules, option maintenance automobile.

CQP conseiller des ventes automobile.

CQP conseiller des ventes sociétés.

CQP conseiller des ventes véhicules industriels.

CQP cadre technique d'atelier.

CQP cadre technique pièces de rechange et accessoires.

CQP adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier.

CQP chef après-vente.

CQP adjoint au chef des ventes.

CQP chef des ventes.

CQP adjoint au chef des ventes pièces de rechange et accessoires ou responsable de magasin.

CQP chef des ventes pièces de rechange et accessoires.

Série 9

En vigueur étendu

~~BTS maintenance, après-vente automobile.~~

BTS : assistant de direction.

~~DECF (diplôme d'études comptables et financières).~~

~~CQP contrôleur technique~~.

Brevet de maîtrise mécanicien réparateur automobile.

Brevet de maîtrise électricien-électronicien spécialiste en automobile.

Brevet de maîtrise mécanicien réparateur de cycles et motocycles.

Brevet de maîtrise tôlier en carrosserie de véhicules automobiles.

Brevet de maîtrise peintre en carrosserie.

Fiches

A.3.1

En vigueur étendu

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 VP 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 prééquipés.

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 :

- assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs, visant la préparation à la route ;

- contrôle et essai des VO ;

- pose d'accessoires sur véhicules prééquipés ou non.

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 et 5 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile (VP, VUI ou motocycles selon le cas) :

- CAP maintenance des véhicules automobiles, option VP ou VI ou motocycles ;

- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « véhicules particuliers » ou « véhicules utilitaires et industriels » ou « motocycles » ;

- CQP mécanicien de maintenance automobile ;

- CQP mécanicien de maintenance motocycles ;

- CQP mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels, ~~en cours de création (2010).~~

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- mécanicien spécialiste automobile, mécanicien spécialiste motocycle, mécanicien spécialiste VUI (fiche A.6.1) ;

- opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3).

Transversale :

Voir Panorama.

A.3.3

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Opérateur service rapide.

2. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de maintenance des véhicules relevant du service rapide.

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 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 prééquipés.

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 d'utilisation à la clientèle.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité portant sur :

- les éléments de liaison au sol ;

- les éléments de sécurité et de confort ;

- pose d'accessoires sur véhicules ;

- proposition de forfaits ;

- vente additionnelle de produits et services.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;

- échelons majorés accessibles : 4 et 5 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :

- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ;

- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « VP » ;

- CQP opérateur service rapide ;

- 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 :

Vers les qualifications de :

- opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3) ;

- mécanicien spécialiste automobile (fiche A.6.1).

Transversale :

Voir Panorama.

A.3.4

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Opérateur maintenance pneumatiques véhicules industriels.

2. Objet de la qualification :

Réalisation de prestations techniques liées aux pneumatiques. L'exercice

de l'activité est réalisé en centre de service et/ou sur site client.

3. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :

- réalisation de l'ensemble des interventions liées à la maintenance des

pneumatiques : montage, démontage, équilibrage, recreusage, permutations...

;

- contrôle des pressions et mise aux normes ;

- orientation des pneus démontés.

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans

le cadre de procédures prédéfinies. Elles nécessitent l'utilisation d'équipements

adaptés.

B. - Activités de service :

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

- utilisation de la documentation technique ;

- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage, des équipements

;

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

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

- accueil clientèle, détection des besoins, conseils d'utilisation ;

- réception, contrôle, stockage des produits et marchandises ;

- établissement de tous documents utiles (fiche d'intervention, bon de

travail...).

4. Extensions possibles dans la qualification :

- réalisations d'opérations relevant de l'entretien courant de véhicules

(VL/VUL/motocycles) ;

- dépannages extérieurs ;

- interventions pneumatiques sur matériel agricole ou de génie civil ;

- participation à tous travaux spécifiques (sur demande du responsable hiérarchique).

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;

- échelons majorés accessibles : 4 et 5 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :

- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VI » ;

- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « VI » ;

- CQP opérateur maintenance pneumatiques VI ;

- 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 :

Vers la qualification de :

- opérateur spécialiste maintenance pneumatiques véhicules industriels (fiche A.6.4) ;

- opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3) ;

- mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels (fiche A.6.1).

Transversale :

Voir Panorama.

A.6.1

En vigueur étendu

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 VO, ou de carrosseriepeinture.

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 ;

~~- pose d'équipements spécifiques (hayons, groupes hydrauliques...) ;~~

~~- réalisation ponctuelle d'aménagements spécifiques (incluant les techniques de soudage et d'assemblage).~~

Secteur motocycles :

- assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs visant la préparation à la route ;

- réfection des véhicules d'occasion, réalisation d'essais ;

- contrôle de la partie cycles ;

- soudage et assemblage d'éléments.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- interventions d'un premier niveau de complexité portant sur les systèmes électriques, électroniques, pneumatiques, hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité des véhicules ;

- réalisation d'essais ;

- dépannage et remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas : VL ou VUI).

Cas du VUI :

- pose d'équipements spécifiques (hayons, groupes hydrauliques...) ;

- réalisation ponctuelle d'aménagements spécifiques (incluant les techniques de soudage et d'assemblage).

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;

- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile (VP, VI ou motocycles selon le cas) :

- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ou « VI » ou « motocycles », complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;

- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « véhicules particuliers » ou « véhicules industriels » ou « motocycles » complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;

- mention complémentaire :

- réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques ;

- ou maintenance des moteurs Diesel et de leurs équipements ;

- ou mise au point électricité et électronique automobile ;

- bac professionnel maintenance des véhicules automobiles option

« VP » ou « VUI » ou « motocycles » (selon le cas), préparé sous

statut scolaire ;

- CQP mécanicien spécialiste automobile ;

- CQP mécanicien spécialiste motocycles ;

- CQP mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels, ~~en cours de création (2010).~~

- 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 :

Vers les qualifications de :

- 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

A.6.2

En vigueur étendu

ÉLECTRICIEN SPÉCIALISTE AUTOMOBILE

ÉLECTRICIEN SPÉCIALISTE VÉHICULES

UTILITAIRES ET INDUSTRIELS

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :

Electricien spécialiste automobile.

Electricien spécialiste véhicules utilitaires et industriels.

2. Objet de la qualification :

Réalisation d'interventions portant sur les systèmes électriques et électroniques

des véhicules, incluant un diagnostic de premier niveau de complexité.

Cas des véhicules utilitaires et industriels : les interventions portent sur

les systèmes électriques et électroniques des véhicules et équipements.

3. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- interventions portant sur les systèmes électriques et électroniques

assurant la conduite, le confort et la sécurité des véhicules et équipements

;

- interventions sur circuit de charge et démarrage :

- diagnostic, dépose-pose, contrôle et réglage des machines tournantes

(alternateurs et démarreurs) ;

- réparation de faisceaux électriques ;

- entretien courant et périodique des véhicules intégrant éventuellement

des interventions réglementées ;

- pose d'accessoires sur véhicules.

Les interventions mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de

démarches et de procédures prédéfinies. Elles nécessitent la capacité d'interprétation

des grandeurs physiques ainsi que la maîtrise de l'utilisation

des équipements de contrôle (multimètre, pince ampère métrique...).

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 utilitaires et industriels :

- ~~pose et~~maintenance d'équipements spécifiques (hayons élévateurs,

chauffage autonome...) ;

- interventions sur véhicules de transport de marchandises dangereuses

(ADR).

4. Extensions possibles dans la qualification :

- dépannage et, ponctuellement, remorquage de véhicules (selon le cas

VL ou VUI) ;

- interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes

GPL ou GNV.

Cas du VUI :

- pose d'équipements spécifiques (hayons élévateurs, chauffage autonome...).

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;

- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe

4 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la

convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le

domaine de la maintenance automobile (VP ou VUI selon le cas) :

- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ou « VI », complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;

- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « VP » ou « VI » complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;

- mention complémentaire mise au point électricité et électronique automobile ;

- bac professionnel maintenance des véhicules automobiles (options « VP » ou « VI »), préparé sous statut scolaire ;

- CQP électricien spécialiste automobile, en cours de création (2011) ;

- CQP électricien spécialiste véhicules utilitaires et industriels, en ~~en cours de création (2010).~~ ;

- 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 :

Vers les qualifications de :

- technicien électricien électronicien automobile, technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels (fiche A.9.2) ;

- technicien confirmé mécanique automobile (fiche A.9.1) ;

- technicien garantie après-vente (fiche A.9.6).

Transversale :

Voir Panorama.

A.6.3

En vigueur étendu

OPÉRATEUR SPÉCIALISTE SERVICE RAPIDE

1. Dénomination de la qualification :

Opérateur spécialiste service rapide.

2. Objet de la qualification :

Réalisation de l'ensemble des interventions relevant du service rapide.

L'exercice de la qualification inclut le conseil et la vente additionnelle de produits et services auprès de la clientèle.

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 périodique des véhicules.

Les interventions de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de démarches et procédures prédéfinies. Elles peuvent être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés ;

- pose d'accessoires sur véhicules ;

- détection d'anomalies de fonctionnement et d'usure, proposition de remise en état.

B. - Organisation et gestion de la maintenance :

B.1. Organisation de la maintenance :

- utilisation 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 :

- accueil de la clientèle ;

- établissement de tout document d'atelier utile ;

- conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle ;

- établissement de devis, d'OR, factures ;

- proposition de forfaits ;

- réalisations de ventes additionnelles de produits, de services.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- réalisation d'interventions incluant un diagnostic 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 ;

- gestion de stocks ;

- réalisation d'interventions hors sites.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;

- échelons majorés accessibles : 7 et 8 ;

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :

- CAP maintenance des véhicules, option « VP », complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant

au paragraphe 3 ;

- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « VP »,

complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les

activités figurant au paragraphe 3 ;

- mention complémentaire :

- maintenance des moteurs Diesels et de leurs équipements ;

- ou mise au point électricité et électronique automobile ;

- bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option

« VP », préparé sous statut scolaire ;

- CQP opérateur spécialiste service rapide.

Le titulaire du CQP technicien service rapide, acquis avant l'entrée

en vigueur de l'avenant n° 35, doit être classé en fiche A.9.2, si l'activité

confiée va au-delà de celle décrite aux paragraphes 3 et 4 de la présente

fiche A.6.3.

- 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 :

Vers les qualifications de :

- technicien électricien électronicien automobile (fiche A.9.2) ;

- technicien confirmé mécanique automobile (fiche A.9.1) ;

- technicien garantie après-vente (fiche A.9.6).

Transversale :

Voir Panorama.

A.6.4

En vigueur étendu

OPÉRATEUR SPÉCIALISTE MAINTENANCE PNEUMATIQUES

VÉHICULES INDUSTRIELS

1. Dénomination de la qualification :

Opérateur spécialiste maintenance pneumatiques véhicules industriels.

2. Objet de la qualification :

Réalisation de prestations techniques liées aux pneumatiques, sur matériel

PL ou agricole ou génie civil. L'exercice de l'activité est réalisé en centre

de service, ainsi que sur site client ou en situation de dépannage extérieur.

3. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :

- réalisation de l'ensemble des interventions liées à la maintenance des

pneumatiques : montage, démontage, équilibrage, recreusage, permutations...

;

- contrôle des pressions et mise aux normes ;

- orientation des pneus démontés.

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus ainsi que les activités effectuées sur sites clients ou en situation de dépannage extérieur sont réalisées en autonomie, dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles nécessitent l'utilisation d'équipements adaptés.

B. - Activités de service :

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

- utilisation de la documentation technique ;

- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage, des équipements ;

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

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

- accueil clientèle, détection des besoins, conseils d'utilisation ;

- réception, contrôle, stockage des produits et marchandises ;

- établissement de tous documents utiles (fiche d'intervention, bon de travail...).

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

- préparation des interventions : préparation et changements des pneumatiques, préparation de tous documents utiles... ;

- réalisation des interventions dans le respect du cahier des charges ou des préconisations clients ;

- établissement de relevés d'états du parc, rédaction de comptes rendus d'interventions ;

- communication auprès du client : de la nature des interventions à réaliser, du compte rendu des interventions...

4. Extensions possibles dans la qualification :

- réalisations d'opérations relevant de l'entretien courant de véhicules (VL, VUL, motocycles) ;

- contrôle et réglage des trains roulants ;

- participation à tous travaux spécifiques (sur demande du responsable hiérarchique).

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;

- échelons majorés accessibles : 7 et 8 ;

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :

- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VI », complété par une pratique professionnelle, permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;

- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « VI », complété par une pratique professionnelle, permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;

- CQP opérateur spécialiste maintenance pneumatiques VI ;

- 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 :

Vers la qualification de :

- technicien confirmé mécanique automobile / technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels (fiche A.9.1).

Transversale :

Voir Panorama.

A.9.1

En vigueur étendu

TECHNICIEN CONFIRMÉ MÉCANIQUE AUTOMOBILE

TECHNICIEN CONFIRMÉ MÉCANIQUE VÉHICULES UTILITAIRES ET INDUSTRIELS

1. Dénomination de la qualification :

Technicien confirmé mécanique automobile.

Technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels.

2. Objet de la qualification :

Réalisation de toutes activités de maintenance préventive et corrective :

Cas du VP :

- portant sur ensembles mécaniques du véhicule.

Cas du VUI :

- portant sur ensembles mécaniques et équipements.

3. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- diagnostic, dépose-pose, contrôle d'ensembles mécaniques ;

- réparation et réfection des moteurs thermiques, des organes de transmission (boîtes de vitesse, différentiels...) ;

- contrôle et réglage des trains roulants ;

- maintenance des circuits de climatisation sous réserve d'attestation d'aptitude ;

- 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 oeuvre 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'OR...

C. - Particularités VUI :

- interventions sur systèmes pneumatiques et hydrauliques assurant la conduite, le confort et la sécurité des véhicules (freinage, suspension, direction, assistance...) ;

- diagnostic, maintenance et réfection d'équipements spécifiques ;

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

~~- réalisation des interventions.~~

4. Extensions possibles dans la qualification :

- diagnostic et interventions sur systèmes électriques et électroniques du véhicule ;

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

- dépannage ou remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas, VP ou VUI) ;

- interventions sur véhicules électriques, hybrides et spécifiques ou sur systèmes GPL, GNV 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 ;

- remise en état complet mécanique et électrique.

Cas du VUI :

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

- réalisation des interventions.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;

- échelons majorés accessibles : 10 et 11 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :

- bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ou « VI » (selon le cas) préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue ;

- CQP technicien confirmé mécanique automobile ;

- CQP technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels, ~~en cours de création (2010)~~ ;

- 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 :

Vers les qualifications de :

- technicien expert après-vente automobile, technicien expert aprèsvente véhicules utilitaires et industriels (fiche A.12.2) ;

- réceptionnaire après-vente, chef d'équipe atelier (fiche A.20.1).

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 :

- 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 oeuvre 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'OR...

C. - Particularités véhicules utilitaires et industriels :

- identification des processus de maintenance préventive ;

- maintenance et réfection d'organes, d'équipements ;*

- ~~identification des modes opératoires relatifs à la pose d'équipements spécifiques (hayons, groupes hydrauliques..., et à l'aménagement du véhicule ;~~

~~- réalisation des interventions.~~

D. - Particularités motocycles :

- assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs visant la préparation à la route ;

- réfection des VO, réalisation d'essais ;

- réfection d'ensembles ou d'organes mécaniques ;

- contrôle et intervention sur partie cycle.

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 systèmes GPL, GNV 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 (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 et 11 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile (VP ou VI ou motocycle, selon le cas) :

- bac professionnel maintenance des véhicules automobiles option « VP » ou « VUI » ou « motocycles » (selon le cas), préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue ;

- CQP technicien électricien-électronicien automobile ou technicien confirmé motocycles (selon le cas) ;

- CQP technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels, ~~en cours de création (2010).~~;

- 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 :

Vers les qualifications de :

- technicien expert après-vente automobile, technicien expert aprèsvente véhicules utilitaires et industriels, technicien expert aprèsvente motocycles (fiche A.12.2) ;

- réceptionnaire 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.

A.9.6

En vigueur étendu

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 d'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 ;

- les 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 et 11 ;

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe

4 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la

convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le

domaine de l'automobile :

- mention complémentaire au CAP ou au BEP :

- réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques, complété

par une pratique permettant d'assurer les activités au paragraphe

3 ;

- maintenance des moteurs Diesel et de leurs équipements, professionnelle

complété par une pratique permettant d'assurer les activités

au paragraphe 3 ;

- maintenance des systèmes embarqués de l'automobile figurant,

complété par une pratique permettant d'assurer les activités au

paragraphe 3 ;

- bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option voitures particulières, complété par une pratique permettant d'assurer les activités au paragraphe 3 ;

- bac professionnel réparation des carrosseries, complété par une pratique permettant d'assurer les activités au paragraphe 3 ;

- bac professionnel vente ;

- bac professionnel commerce ;

- CQP technicien garantie après-vente, en cours de création (2011) ;

- 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 :

Vers les qualifications de :

- spécialiste garantie après-vente.

Transversale :

Voir Panorama.

A.12.2

En vigueur étendu

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 oeuvre 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 SAV ;

- participation à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise /

tutorat de jeunes en formation alternée ;

- appui technique aux collaborateurs du SAV.

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 système GPL ou GNV ou sur équipement nécessitant une habilitation (ex. : limiteur de vitesse) ;~~

- interventions sur véhicules et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV ou sur équipement, nécessitant une habilitation ou une attestation d'aptitude (ex. : limiteur de vitesse) ;

~~- identification des modes opératoires relatifs à la pose d'équipements spécifiques (hayons, groupes dydrauliques...), à l'aménagement du véhicule :~~

~~- réalisation des interventions ;~~

- interventions portant sur systèmes de confort et d'agrément (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'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile (VP ou VUI selon le cas) :

- bac professionnel maintenance des véhicules automobiles :

- option « VP » ou « VI » ou « motocycles » (selon le cas) complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;

- brevet de maîtrise (selon le cas) complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 :

- mécanicien réparateur automobile ;

- ou électricien-électronicien spécialiste en automobile ;

- ou mécanicien réparateur de cycles et motocycles ;

- CQP technicien expert après-vente automobile ;

- CQP technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels, ~~en cours de création (2010).~~ ;

- CQP technicien expert après-vente motocycles, ~~en cours de création (2010). ;~~

- 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 :

Vers les qualifications de :

- réceptionnaire après-vente, chef d'équipe atelier, chef d'équipe motocycles

(fiche A.20.1) ;

- agent de maîtrise atelier (fiche A.20.2) ;

- gestionnaire d'atelier, contremaître d'atelier (fiche A.23.1).

Transversale :

Voir Panorama.

A.20.1

En vigueur étendu

RÉCEPTIONNAIRE APRÈS-VENTE

CHEF D'ÉQUIPE ATELIER

CHEF D'ÉQUIPE MOTOCYCLES

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

Réceptionnaire après-vente.

Chef d'équipe atelier.

Chef d'équipe motocycles.

2. Objet de la qualification :

Le réceptionnaire 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 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.

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 :

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 :

- 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 et 22 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :

- BTS après-vente automobile, option « VP », « VI » ou « motocycle » ;

- CQP chef d'équipe atelier ;

- CQP chef d'équipe motocycles, en cours de création (2011) ;

- CQP réceptionnaire 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 :

Vers la qualification de :

- gestionnaire d'atelier/contremaître d'atelier (fiche A.23.1) ;

- cadre technique d'atelier (fiche ACI1).

Transversale :

Voir Panorama.

AGENT DE MAÎTRISE ATELIER

1. Dénomination de la qualification :

Agent de maîtrise atelier.

2. Objet de la qualification :

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

3. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

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

- moteurs thermiques et équipements périphériques ;

- ensembles mécaniques ;

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

- pose d'accessoires sur véhicules ;

- interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV ou sur équipement nécessitant une habilitation ou une attestation d'aptitude (exemple : limiteur de vitesse dans le cas des véhicules industriels).

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

- l'établissement de diagnostics ;

- la mise en oeuvre 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 SAV ;

- participation à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise / tutorat de jeunes en formation alternée ;

- appui technique aux collaborateurs du SAV.

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

En relais d'un responsable hiérarchique, d'un chef d'équipe ou d'un réceptionnaire :

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

4. Extensions possibles dans la qualification :

- proposition de forfaits, vente additionnelle de produits et services ;

- participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre d'actions promotionnelles.

5. Classement :

- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;

- échelons majorés accessibles : 21 et 22 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :

- bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option VI, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;

- brevet de maîtrise, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 :

- mécanicien réparateur automobile ;

- ou électricien-électronicien spécialiste en automobile ;

- CQP technicien expert après-vente automobile, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;

- CQP agent de maîtrise atelier ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences

du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification

(paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- gestionnaire d'atelier, contremaître d'atelier (fiche A.23.1) ;

- cadre technique d'atelier (fiche ACI1).

Transversale :

Voir Panorama.

A.C.I.1

En vigueur étendu

CADRE TECHNIQUE D'ATELIER

1. Dénomination de la qualification :

Cadre technique d'atelier.

2. Objet de la qualification :

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

Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :

- dans les entreprises dont le secteur après-vente est structuré en plusieurs pôles d'activité distincts : il assure la responsabilité d'un ou de plusieurs des pôles après-vente (atelier, service rapide, carrosserie-peinture...);

- lorsque l'activité après-vente de l'entreprise ne nécessite pas une organisation en pôles distincts, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

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

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

3. Contenu de la qualification :

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

- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité, participation à la mise en oeuvre d'actions correctives ;

- suivi des plans de maintenance des équipements, inventaire de l'outillage :

- proposition de renouvellement des équipements ;

- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;

- établissement, transmission et classement de tous documents internes, comptables ;

- contribution à l'élaboration et au suivi du budget ;

- établissement et suivi des relations avec les prescripteurs, les prestataires, les clients ;

- participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre d'actions promotionnelles ;

- traitement des réclamations / contribution à la gestion des litiges ;

- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.

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

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

- suivi des objectifs ;

- appui aux collaborateurs de l'activité après-vente ;

- encadrement de collaborateurs : attribution de missions, tutorat de jeunes en formation alternée, participation au recrutement, aux

modalités de rémunération, etc.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5. Classement :

- cadre : niveau I, sur degrés A, B ou C ;

- échelons majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience, de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants :

- licence professionnelle maintenance des systèmes pluritechniques, option « organisation et management des services de l'automobile », complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;

- diplôme d'ingénieur du CNAM : maintenance ~~des~~ de véhicules,

option ~~Maintenance~~ automobile ;

- CQP cadre technique d'atelier ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification

(paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers qualifications de :

- adjoint au chef après-vente / responsable d'atelier (fiche A.C.II.1) ;

- chef après-vente (fiche A.C.III.1).

Transversale :

Voir Panorama.

A.C.II.1

En vigueur étendu

ADJOINT AU CHEF APRÈS-VENTE

RESPONSABLE D'ATELIER

1. Dénomination de la qualification (au choix) :

Adjoint au chef après-vente.

Responsable d'atelier.

2. Objet de la qualification :

L'adjoint au chef après-vente intervient en appui d'un responsable hiérarchique,

qui est le chef après-vente.

Le responsable d'atelier réalise, en appui d'un responsable hiérarchique

qui peut être le chef d'entreprise lui-même, les activités d'encadrement,

d'organisation et de gestion du secteur après-vente.

Il assure le développement commercial de l'après-vente.

Il peut également avoir la responsabilité du SAV sur un site décentralisé.

Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs cadres de niveau I et/ou agents de maîtrise, ainsi que les autres salariés concourant à la réalisation de l'activité.

3. Contenu de la qualification :

A. - Activités relatives au management du secteur après-vente :

- détermination et suivi des objectifs ;

- appui à l'encadrement du SAV ;

- encadrement de collaborateurs : attribution de missions, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.

L'adjoint au chef après-vente, le responsable d'atelier s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité, ainsi que du respect de l'environnement.

B. - Activités relatives à l'organisation et à la gestion de l'après-vente :

- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité, détermination d'actions correctives ;

- élaboration et suivi du budget annuel de l'activité ;

- participation à la gestion financière de l'activité après-vente (investissement en équipements, détermination des prix de vente...) ;

- organisation fonctionnelle de(s) atelier(s) après-vente :

- participation au choix des équipements, suivi des plans de maintenance des équipements... ;

- suivi des garanties ;

- traitement des réclamations, gestion des litiges ;

- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur après-vente ;

- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;

- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.

C. - Activités relatives au développement commercial de l'après-vente :

- développement de l'activité commerciale après-vente :

- analyse de la concurrence ;

- élaboration et mise en oeuvre d'actions marketing ;

- prospection, développement de la clientèle grands comptes ;

- négociation des conditions d'achat et de vente auprès de prescripteurs, prestataires et clients grands comptes ;

- appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs

d'activité de l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise

et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5. Classement :

- cadres : niveau II, sur degrés A, B ou C ;

- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de

l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au

cadre dans l'exercice de sa qualification.

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants :

- licence professionnelle maintenance des systèmes pluritechniques,

option « organisation et management des services de l'automobile »,

complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les

activités figurant au paragraphe 3 ;

- diplôme d'ingénieur du CNAM : maintenance d~~es~~ de véhicules,

option ~~Maintenance~~ automobile ;

- CQP adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences

du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification

(paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers qualification de :

- chef après-vente (fiche A.C.III.1).

Transversale :

Voir Panorama.

A.C.III.1

En vigueur étendu

CHEF APRÈS-VENTE

1. Dénomination de la qualification :

Chef après-vente.

2. Objet de la qualification :

Le chef après-vente assure les activités d'encadrement, d'organisation et

de gestion de l'ensemble du secteur après-vente.

Il intervient dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises

dans laquelle l'activité après-vente, du fait de son importance, peut être

structurée en plusieurs pôles distincts (atelier, service rapide, carrosseriepeinture...).

Il assure également le développement commercial de l'après-vente.

Il a sous sa responsabilité l'ensemble des cadres et du personnel du secteur.

3. Contenu de la qualification :

A. - Activités relatives au management du secteur après-vente :

- détermination et suivi des objectifs ;

- appui à l'encadrement du SAV ;

- encadrement de collaborateurs : attribution de missions, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.

Le chef après-vente s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité, ainsi que du respect de l'environnement.

B. - Activités relatives à l'organisation et à la gestion du secteur après vente :

- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité, détermination d'actions correctives ;

- élaboration et suivi du budget annuel de l'activité ;

- participation à la gestion financière de l'activité après-vente (investissement en équipements, détermination des prix de vente...),

- organisation fonctionnelle de(s) atelier(s) après-vente :

- participation au choix des équipements, suivi des plans de maintenance des équipements... ;

- suivi des garanties ;

- traitement des réclamations, gestion des litiges ;

- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur après-vente ;

- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;

- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.

C. - Activités relatives au développement commercial de l'après-vente :

- développement de l'activité commerciale après-vente :

- analyse de la concurrence ;

- élaboration et mise en oeuvre d'actions marketing ;

- prospection, développement de la clientèle grands comptes ;

- négociation des conditions d'achat et de vente auprès de : prescripteurs, prestataires et clients grands comptes ;

- appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise

et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5. Classement :

- cadres : niveau III, sur degrés A, B ou C.

- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de

l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au

cadre dans l'exercice de sa qualification.

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants :

- licence professionnelle maintenance des systèmes pluritechniques,

option « organisation et management services de l'automobile »,

complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les

activités figurant au paragraphe 4 ;

- diplôme d'ingénieur du CNAM : maintenance d~~es~~ de véhicules,

option ~~Maintenance~~ automobile ;

- CQP chef après-vente ;

- soit par obtention du BADGE ESSCA-GNFA management de la distribution

et des services automobiles ;

- 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 :

Vers qualification de :

- cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation spécifique d'entreprise.

Transversale :

Voir Panorama.

B.3.1

En vigueur étendu

TÔLIER-FERREUR

1. Dénomination de la qualification :

Tôlier-ferreur.

2. Objet de la qualification :

Réalisation d'interventions portant sur éléments amovibles des véhicules.

3. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :

- dépose et repose d'éléments amovibles (portes, ailes, pare-chocs,

etc.) ;

- réglage et ajustage des éléments ;

- réalisation d'interventions simples de sellerie (sièges et garnitures...).

B. - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1. Organisation de l'intervention :

- utilisation de la documentation technique ;

- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;

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

B.2. Gestion de l'intervention :

- établissement de tous documents d'atelier utiles.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- remplacement ou réparation de tous vitrages ;

- interventions sur éléments de verrouillage mécaniques ;

- redressage de déformations peu importantes (chocs de parking,

impacts...).

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;

- échelons majorés accessibles : 4 et 5 ;

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe

4 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la

convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le

domaine de la carrosserie :

- CAP réparation des carrosseries ;

- BEP carrosserie ;

- titre professionnel du ministère de l'emploi : carrossier réparateur

;

- CQP tôlier ferreur ;

- 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 :

Vers les qualifications de :

- tôlier spécialiste (fiche B.6.1) ;

- tôlier confirmé (fiche B.9.1).

Transversale :

Voir Panorama.

B.3.2

En vigueur étendu

PEINTRE PRÉPARATEUR

1. Dénomination de la qualification :

Peintre préparateur.

2. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de préparation des véhicules avant peinture

(ponçage, masticage...).

3. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :

- protection et traitements de surfaces ;

- masticage, ponçage, apprêtage, marouflage.

B. - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1. Organisation de l'intervention :

- utilisation de la documentation technique ;

- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;

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

B.2. Gestion de l'intervention :

- établissement de tout document d'atelier utile.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- application peinture des intérieurs.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;

- échelons majorés accessibles : 4 et 5 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe

4 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la

convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le

domaine de la peinture :

- CAP peinture en carrosserie ;

- titre professionnel du ministère de l'emploi : peintre en carrosserie

;

- CQP peintre préparateur,

- 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 :

Vers la qualification de :

- peintre spécialiste (fiche B.6.2) ;

- peintre confirmé (fiche B.9.2).

Transversale :

Voir Panorama.

B.3.3
En vigueur étendu

MÉCANICIEN COLLISION

1. Dénomination de la qualification :

Mécanicien collision.

2. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de dépose-pose d'éléments mécaniques, électriques

et électroniques, nécessitées par une intervention de carrosserie, peinture.

3. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :

- dépose-repose d'organes, remplacement d'organes mécaniques, électriques,

électroniques soumis éventuellement à réglementation ;

- contrôle et réglages des trains roulants (intervention de niveau CAP).

La pratique d'interventions plus complexes que celles décrites au

paragraphe 3.A doit conduire à effectuer un classement en référence à

la qualification de mécanicien spécialiste automobile (fiche A.6.1).

B. - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1. Organisation de l'intervention :

- utilisation de la documentation technique ;

- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;

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

B.2. Gestion de l'intervention :

- établissement de tous documents d'atelier utiles.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- dépannage-remorquage de véhicules.

(1) La pratique d'interventions plus complexes que celles décrites

au paragraphe 5.A doit conduire à effectuer un classement en

référence à la qualification de mécanicien spécialiste automobile

(fiche A.6.1).

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;

- échelons majorés accessibles : 4 et 5 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe

4 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la

convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le

domaine de la maintenance automobile :

- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ;

- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante

« VP » ;

- CQP mécanicien collision ;

- 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 :

Vers les qualifications de :

- mécanicien spécialiste automobile (fiche A.6.1) ;

- opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3).

Transversale :

Voir Panorama.

B.6.1

En vigueur étendu

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) ;

- remise en forme d'éléments de la carrosserie ;

- réfection d'éléments composites ;

- remplacement ou réparation de tout vitrage ;

- réalisation des travaux de sellerie nécessaires à l'intervention carrosserie

(sièges / garnitures diverses...).

La réalisation des interventions de carrosserie mentionnées ci-dessus

requiert la maîtrise des techniques de redressage et de soudage.

B. - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1. Organisation de l'intervention :

- utilisation de la documentation technique ;

- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;

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

B.2. Gestion de l'intervention :

- établissement de tout document d'atelier utile ;

- conseil d'utilisation à la clientèle.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- contrôles de déformation de la structure du véhicule ;

- dépose-pose, ou remplacement, d'organes mécaniques, d'éléments d'habillage (planche de bord...), d'organes électriques et électroniques (airbags, prétentionneurs, capteurs...), nécessaires à la réalisation de l'intervention ;

- application peinture (sous réserve que le titulaire de la qualification soit détenteur du CAP peinture en carrosserie).

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;

- échelons majorés accessibles : 7 et 8 ;

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la carrosserie :

- CAP réparation des carrosseries, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;

- BEP carrosserie, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;

- titre professionnel du ministère de l'emploi : carrossier réparateur ;

- bac professionnel carrosserie, option « réparation », préparé sous statut scolaire ;

- 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 :

Vers les qualifications de :

- tôlier confirmé (fiche B.9.1) ;

- carrossier-peintre (fiche B.12.1).

Transversale :

Voir Panorama.

B.6.2

En vigueur étendu

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, apprêtage, marouflage ;

- mise en peinture ;

- réalisation de raccords ;

- application de peinture nacrées, quadricouches... ;

- réfection de surface des éléments composites (granulométrie).

B. - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1. Organisation de l'intervention :

- utilisation de la documentation technique ;

- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;

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

B.2. Gestion de l'intervention :

- établissement de tout document d'atelier utile ;

- conseils d'utilisation à la clientèle.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- réalisation des teintes ;

- gestion du stock de produits peinture.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;

- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe

4 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la

convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le

domaine de la peinture :

- CAP peinture en carrosserie, complété par une pratique professionnelle

permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;

- titre professionnel du ministère de l'emploi : peintre en carrosserie

;

- bac professionnel réparation des carrosseries, 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 :

Vers la qualification de :

- peintre confirmé (fiche B.9.2) ;

- carrossier-peintre (fiche B.12.1).

Transversale :

Voir Panorama.

B.9.1

En vigueur étendu

TÔLIER CONFIRMÉ

1. Dénomination de la qualification :

Tôlier confirmé.

2. Objet de la qualification :

Réalisation de 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.

3. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :

- contrôle des déformations d'un véhicule / interventions sur éléments

de structure,

- remplacement, ajustage et réglage de tous types d'éléments (amovibles,

soudés, collés, sertis) ;

- remise en forme d'éléments de carrosserie ;

- dépose-pose d'organes mécaniques, d'éléments d'habillage (planche de

bord...), d'organes électriques, électroniques nécessaires à la réalisation de l'intervention soumise éventuellement à réglementation ;

- réfection d'éléments composites ;

- réalisation des travaux de sellerie nécessaires à l'intervention carrosserie (sièges, garnitures diverses...) ;

- remplacement ou réparation de tout vitrage.

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 :

- 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 l'intervention :

- établissement de tout document d'atelier utile ;

- conseils techniques et d'utilisation à la clientèle.

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 devis, d'OR ;

- application peinture (si le titulaire de la qualification est détenteur du CAP peinture en carrosserie) ;

- 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 et11 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la carrosserie :

- bac professionnel réparation des carrosseries, 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).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- carrossier-peintre (fiche B.12.1).

Transversale :

Voir Panorama.

B.12.1
En vigueur étendu

CARROSSIER-PEINTRE

1. Dénomination de la qualification :

Carrossier-peintre.

2. Objet de la qualification :

Réalisation de 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.

3. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :

A.1. En carrosserie :

- contrôle des déformations d'un véhicule, interventions sur éléments de structure ;

- remplacement, ajustage et réglage de tous types d'éléments (amovibles, soudés, collés, sertis...) ;

- remise en forme d'éléments de carrosserie ;

- dépose-pose d'organes mécaniques, d'éléments d'habillage (planches de bord...), d'organes électriques électroniques nécessaires à la réalisation de l'intervention soumise éventuellement à réglementation ;

- réfection d'éléments composites ;

- réalisation des travaux de sellerie nécessaires à l'intervention carrosserie (sièges, garnitures...) ;

- remplacement ou réparation de tout vitrage.

La réalisation des interventions de carrosserie mentionnées ci-dessus

requiert la maîtrise des techniques de mesure / d'intervention sur éléments de structure / de soudage.

A.2. En peinture :

- protection et traitements de surfaces ;
- masticage, ponçage, apprêtage et marouflage ;
- 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 :

- 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 l'intervention :

- établissement de tout document d'atelier utile, établissement de devis, d'OR ;
- participation à l'expertise ;
- gestion du stock de produits peinture ;
- appui technique aux salariés de l'atelier, tutorat de jeunes en contrat de qualification ;
- conseils techniques et d'utilisation à la clientèle.

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 :

- soit par obtention d'un des diplômes, titres ou CQP suivants, 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 ;
- brevet de maîtrise tôlier en carrosserie de véhicules automobiles, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- brevet de maîtrise peintre en carrosserie, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;

- brevet professionnel carrosserie, construction et maquetage, complété

par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités

figurant au paragraphe 3 ;

- CQP carrossier-peintre ;

- 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 :

Vers la qualification de :

- réceptionnaire après-vente, chef d'équipe atelier (fiche A.20.1).

Transversale :

Voir Panorama.

B.C.I.1

En vigueur étendu

CADRE TECHNIQUE D'ATELIER

1. Dénomination de la qualification :

Cadre technique d'atelier.

2. Objet de la qualification :

Le cadre technique d'atelier assure des activités de gestion et d'organisation

de l'après-vente.

Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :

- dans les entreprises dont le secteur après-vente est structuré en plusieurs

pôles d'activité distincts : il assure la responsabilité d'un ou de

plusieurs des pôles après-vente (atelier, service rapide, carrosserie peinture...)

;

- lorsque l'activité après-vente de l'entreprise ne nécessite pas une organisation

en pôles distincts, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique

qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

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

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

3. Contenu de la qualification :

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

- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de

tableaux de bord d'activité, participation à la mise en oeuvre d'actions

correctives ;

- suivi des plans de maintenance des équipements, inventaire de

l'outillage :

- proposition de renouvellement des équipements ;

- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique

et commerciale ;

- établissement, transmission et classement de tous documents internes, comptables ;

- contribution à l'élaboration et au suivi du budget ;

- établissement et suivi des relations avec les prescripteurs, les prestataires, les clients ;

- participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre d'actions promotionnelles ;

- traitement des réclamations, contribution à la gestion des litiges ;

- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.

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

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

- suivi des objectifs ;

- appui aux collaborateurs de l'activité après-vente ;

- encadrement de collaborateurs : attribution de missions, tutorat de jeunes en formation alternée, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, etc.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5. Classement :

- cadre : niveau I, sur degrés A, B ou C ;

- échelons majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience, de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants :

- diplôme d'ingénieur du CNAM : maintenance d~~es~~ de véhicules, option ~~Maintenance~~ automobile ;

- CQP cadre technique d'atelier ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers qualifications de :

- adjoint au chef après-vente, responsable d'atelier (fiche B.C.II.1) ;

- chef après-vente (fiche BCIII1).

Transversale :

Voir Panorama.

B.C.II.1

En vigueur étendu

ADJOINT AU CHEF APRÈS-VENTE

RESPONSABLE D'ATELIER

1. Dénomination de la qualification (au choix) :

Adjoint au chef après-vente.

Responsable d'atelier.

2. Objet de la qualification :

L'adjoint au chef après-vente intervient en appui d'un responsable hiérarchique,

qui est le chef après-vente.

Le responsable d'atelier réalise, en appui d'un responsable hiérarchique

qui peut être le chef d'entreprise lui-même, les activités d'encadrement,

d'organisation et de gestion du secteur après-vente.

Il assure le développement commercial de l'après-vente.

Il peut également avoir la responsabilité du SAV sur un site décentralisé.

Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs cadres de niveau I et/ou agents

de maîtrise, ainsi que les autres salariés concourant à la réalisation de

l'activité.

3. Contenu de la qualification :

A. - Activités relatives au management du secteur après-vente :

- détermination et suivi des objectifs ;

- appui à l'encadrement du SAV ;

- encadrement de collaborateurs : attribution de missions, participation

au recrutement / aux modalités de rémunération, à la définition et au

suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au

tutorat de jeunes en formation alternée, etc.

L'adjoint au chef après-vente, le responsable d'atelier s'assure de l'application

des règles, normes et procédures en matière d'après-vente, de

qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité, ainsi que du

respect de l'environnement.

B. - Activités relatives à l'organisation et à la gestion de l'après-vente :

- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de

tableaux de bord d'activité, détermination d'actions correctives ;

- élaboration et suivi du budget annuel de l'activité ;

- participation à la gestion financière de l'activité après-vente (investissement

en équipements, détermination des prix de vente...),

- organisation fonctionnelle de(s) atelier(s) après-vente :

- participation au choix des équipements, suivi des plans de maintenance

des équipements... ;

- suivi des garanties ;

- traitement des réclamations, gestion des litiges ;

- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au

secteur après-vente ;

- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique

et commerciale ;

- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.

C. - Activités relatives au développement commercial de l'après-vente :

- développement de l'activité commerciale après-vente :

- analyse de la concurrence ;

- élaboration et mise en oeuvre d'actions marketing ;

- prospection, développement de la clientèle grands comptes :

- négociation des conditions d'achat et de vente auprès de prescripteurs,

prestataires et clients grands comptes ;

- appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs

d'activité de l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise

et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5. Classement :

- cadres : niveau II, sur degrés A, B ou C ;

- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de

l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au

cadre dans l'exercice de sa qualification.

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants :

- diplôme d'ingénieur du CNAM : maintenance ~~des~~ de véhicules,

option ~~maintenance~~ automobile ;

- CQP adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences

du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification

(paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers qualification de :

- chef après-vente (fiche B.C.III.1).

Transversale :

Voir Panorama.

B.C.III.1

En vigueur étendu

CHEF APRÈS-VENTE

1. Dénomination de la qualification :

Chef après-vente.

2. Objet de la qualification :

Le chef après-vente assure les activités d'encadrement, d'organisation et de gestion de l'ensemble du secteur après-vente.

Il intervient dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises dans laquelle l'activité après-vente, du fait de son importance, peut être structurée en plusieurs pôles distincts (atelier, service rapide, carrosseriepeinture...).

Il assure également le développement commercial de l'après-vente.

Il a sous sa responsabilité l'ensemble des cadres et du personnel du secteur.

3. Contenu de la qualification :

A. - Activités relatives au management du secteur après-vente :

- détermination et suivi des objectifs ;

- appui à l'encadrement du SAV ;

- encadrement de collaborateurs : attribution de missions, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières / au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.

Le chef après-vente s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité, ainsi que du respect de l'environnement.

B. - Activités relatives à l'organisation et à la gestion du secteur aprèsvente :

- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité, détermination d'actions correctives ;

- élaboration et suivi du budget annuel de l'activité ;

- participation à la gestion financière de l'activité après-vente (investissement en équipements, détermination des prix de vente...) ;

- organisation fonctionnelle de(s) atelier(s) après-vente :

- participation au choix des équipements, suivi des plans de maintenance des équipements... ;

- suivi des garanties ;

- traitement des réclamations, gestion des litiges ;

- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au

secteur après-vente ;

- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique

et commerciale ;

- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.

C. - Activités relatives au développement commercial de l'après-vente :

- développement de l'activité commerciale après-vente :

- analyse de la concurrence ;

- élaboration et mise en oeuvre d'actions marketing ;

- prospection, développement de la clientèle grands comptes ;

- négociation des conditions d'achat et de vente auprès de : prescripteurs,

prestataires et clients grands comptes ;

- appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs

d'activité de l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise

et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5. Classement :

- cadres : niveau III, sur degrés A, B ou C ;

- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de

l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au

cadre dans l'exercice de sa qualification.

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants :

- diplôme d'ingénieur du CNAM : maintenance ~~des~~ de véhicules,

option ~~maintenance~~ automobile ;

- CQP chef après-vente ;

- soit par obtention du BADGE ESSCA-GNFA management de la distribution

et des services automobiles ;

- 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 :

Vers qualification de :

- cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation spécifique d'entreprise.

Transversale :

Voir Panorama.

F.6.1

En vigueur étendu

DÉPANNEUR-REMORQUEUR PL

1. Dénomination de la qualification :

Dépanneur-remorqueur PL.

2. Objet de la qualification :

Réalisation des activités de dépannage, de remorquage et d'évacuation de véhicules d'un PTAC supérieur, égal ou inférieur à 3,5 tonnes.

3. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- dépannage de véhicules, comportant les interventions sur place, visant la remise en circulation ;

- remorquage de véhicule, comportant toutes opérations de relevage, levage, évacuation éventuellement sur plateau VHC, impliquant la maîtrise des équipements nécessaires, ainsi que la connaissance des règles de sécurité à mettre en oeuvre.

B. - Activités de service :

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

- utilisation de la documentation technique ;

- organisation de l'intervention ;

- entretien des équipements ;

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

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

- réception d'appels téléphoniques, accueil de la clientèle ;

- assistance client ;

- établissement de tous documents utiles ;

- facturation et encaissement.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- démarche de diagnostic, avec mise en oeuvre d'équipements et de contrôles, avant décision de remorquage ou de dépannage ;

- utilisation de grues mobiles sur camion.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;

- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance de véhicules :

- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VI », complété

par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités

figurant au paragraphe 3 ;

- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « VI »,

complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les

activités figurant au paragraphe 3 ;

- bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option

« VI », préparé sous statut scolaire ;

- CQP dépanneur-remorqueur PL ;

- 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 (fiche A.9.1) ;

- technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels (fiche A.9.2).

Transversale :

Voir Panorama.

H.3.1

En vigueur étendu

DÉMONTEUR AUTOMOBILE

1. Dénomination de la qualification :

Démonteur automobile.

2. Objet de la qualification :

Le démonteur automobile réalise le démontage du véhicule dans le

respect des directives reçues.

3. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
- dépollution, stockage des produits polluants intégrant éventuellement

les fluides frigorigènes (soumis à réglementation) ;

- démontage et marquage des pièces ;

- contrôle visuel, nettoyage et étiquetage des pièces.

B. - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1. Organisation de l'intervention :

- utilisation des fiches de démontage fournies par l'entreprise ;

- agencement et entretien du poste de travail ;

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

B.2. Gestion de l'intervention :

- mise en ordre des parcs d'attente (selon directives reçues).

4. Extensions possibles dans la qualification :

- diagnostic des organes du véhicule ;

- tri des pièces.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;

- échelons majorés accessibles : 4 et 5 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :

- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ou « VI » ou « motocycles » ;

- CQP démonteur 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 :

- démonteur automobile spécialiste (fiche H.6.1) ;

- démonteur automobile confirmé (fiche H.9.1).

Transversale :

Voir Panorama.

H.6.1

En vigueur étendu

DÉMONTEUR AUTOMOBILE SPÉCIALISTE

1. Dénomination de la qualification :

Démonteur automobile spécialiste.

2. Objet de la qualification :

Le démonteur automobile spécialiste organise et réalise le démontage du véhicule dans le respect de la réglementation relative à l'environnement, à l'hygiène et à la sécurité.

3. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- dépollution, stockage et gestion des produits polluants intégrant éventuellement les fluides frigorigènes (soumis à réglementation) ;

- diagnostic des organes du véhicule ;

- identification, démontage et marquage des pièces ;

- contrôle visuel, tri, nettoyage et étiquetage des pièces.

B. - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :

B.1. Organisation de l'intervention :

- utilisation de la documentation technique ;

- agencement et entretien du poste de travail ;

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

B.2. Gestion de l'intervention :

- organisation des parcs d'attente.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- participation à la vente de PR, au comptoir à distance ;

- liaison entre le magasin et l'atelier.

5. Classement :

- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification

: 6 ;

- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe

4 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes CQP suivants, dans le domaine

de la maintenance automobile :

- CAP maintenance des véhicules automobiles, « VP » ou « VI » ou

« motocycles », complété par une pratique professionnelle permettant

d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;

- BEP maintenance des véhicules et des matériels, « VP » ou « VI » ou

« motocycles », complété par une pratique professionnelle permettant

d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;

- bac professionnel maintenance des véhicules, préparé sous statut

scolaire ;

- CQP démonteur automobile 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 :

- démonteur automobile confirmé (fiche H.9.1) ;

- agent de sécurité qualité en démontage automobile (fiche H.20.1).

Transversale :

Voir Panorama.

H.9.1

En vigueur étendu

DÉMONTEUR AUTOMOBILE CONFIRMÉ

1. Dénomination de la qualification :

Démonteur automobile confirmé.

2. Objet de la qualification :

Le démonteur automobile confirmé organise et réalise le démontage des véhicules dans le respect de la réglementation relative à l'environnement, à l'hygiène et à la sécurité.

Il effectue également toutes opérations de préparation visant la vente de pièces de rechange.

3. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- mise en sécurité du véhicule avant intervention ;

- dépollution, stockage et gestion des produits polluants intégrant éventuellement les fluides frigorigènes (soumis à réglementation) ;

- diagnostic des organes du véhicule ;

- identification, démontage et marquage des pièces ;

- contrôle visuel, tri, nettoyage et étiquetage des pièces ;

- conditionnement du véhicule visant la mise en route ;

- rédaction de fiches de démontage, gestion du stock.

B. - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1. Organisation de l'intervention :

- utilisation de la documentation technique ;

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

B.2. Gestion de l'intervention :

- contrôle des informations administratives portant sur les véhicules ;

- ~~encadrement d'une équipe~~ distribution des activités au sein de l'équipe selon les directives reçues.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- participation à la vente de PR, au comptoir et à distance ;

- mise en route du véhicule ;

- détermination de la destination finale du véhicule.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;

- échelons majorés accessibles : 10 et 11 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la

convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le

domaine de la maintenance automobile :

- bac professionnel maintenance automobile, option « VP » ou « VI »

ou « motocycles », préparé en alternance sous contrat de travail ou

formation continue ;

- CQP démonteur automobile 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).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- agent de sécurité qualité en démontage automobile (fiche H.20.1).

Transversale :

Voir Panorama.

I.3.1

En vigueur étendu

OPÉRATEUR(TRICE) STATION-SERVICE

1. Dénomination de la qualification :

Opérateur(trice) station-service.

2. Objet de la qualification :

L'opérateur station-service assure les interventions d'entretien périodique

des véhicules ainsi que les dépannages simples. Il participe à la commercialisation

des carburants, accessoires et produits distribués en station

service.

3. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :

- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive

relevant de l'entretien courant et périodique des véhicules intégrant

éventuellement des interventions réglementées ;

- pose d'accessoires sur véhicules prééquipés ;

- entretien de la station (pistes, postes d'encaissement...) ;

- jaugeage des cuves, réception et contrôle des livraisons de carburants

;

- réception et contrôle des produits, réassortiment des rayons « boutique

» et lieux de vente ;

- participation aux inventaires ;

- utilisation de la documentation technique ;

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

B. - Activités de service :

- accueil et conseil à la clientèle ;

- vente de produits et accessoires ;

- propositions de forfaits ;

- établissement de factures, encaissement ;

- réalisation de ventes additionnelles.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- gestion de stocks ;

- suivi de la maintenance des équipements de la station ;

- surveillance des installations de sécurité.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;

- échelons majorés accessibles : 4 et 5 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la

convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le

domaine de la maintenance automobile :

- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ou

« VI » ou « motocycles » ;

- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « VP »

ou « VI » ou « motocycles » ;

- CQP opérateur(trice) 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 :

- chef de station (fiche I.20.1) ;

- mécanicien spécialiste automobile (fiche A.6.1) ;

- opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3).

Transversale :

Voir Panorama.

L.17.1

En vigueur étendu

ASSISTANT(E) D'EXPLOITATION DE STATIONNEMENT

ADJOINT AU RESPONSABLE D'EXPLOITATION

DE STATIONNEMENT

1. Dénomination de la qualification (au choix) :

Assistant(e) d'exploitation de stationnement.

Adjoint au responsable d'exploitation de stationnement.

2. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification contribue à l'exploitation des activités de stationnement et assiste le responsable de l'exploitation sur tout ou partie de son activité.

3. Contenu de la qualification :

L'assistant(e) contribue à l'exploitation d'un site de stationnement en remplissant des tâches d'agent et en effectuant par délégation les tâches que le responsable du site lui confie sous son contrôle direct. A ce dernier titre, il exerce une autorité hiérarchique sur un ou plusieurs employés positionnés sur les échelons 1 ou 2.

A. - Activités commerciales :

- accueil, information et assistance à la clientèle ;
- contribution à la mise en oeuvre d'actions commerciales ;
- réalisation des encaissements ;
- réalisation des abonnements et forfaits ;
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues).

B. - Activités relatives à l'exploitation du stationnement :

- organisation, contrôle et participation à l'ensemble des activités nécessaires à l'exploitation ;
- appui technique aux collaborateurs, tutorat de jeunes en formation ;
- responsabilité de l'organisation de la collecte ;
- suivi de maintenance des équipements, établissement des plannings des travaux d'entretien et de nettoyage ;
- établissement des tableaux de bord relatifs à l'activité ;
- réalisation et/ou coordination de l'ensemble des activités administratives et comptables ;
- établissement, transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial ;
- application des règles, des procédures de sécurité et de qualité en vigueur de l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- par délégation, réalisation de missions complémentaires confiées par le responsable d'exploitation ;
- coordination et contrôle de salariés 3, 4 et 5.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 17 ;

- échelons majorés accessibles : 18 et 19 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe

4 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de

la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention du CQP suivant :

- CQP adjoint au responsable d'exploitation de stationnement ;

- 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 :

Vers la qualification de :

- responsable d'exploitation de stationnement (fiche L.20.1).

Transversale :

Voir Panorama.

Accord du 7 juillet 2010 relatif au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés de moins de 60 ans

Le CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

La FNCRM ;

Le GNESA ;

Les professionnels du pneu ;

Le SNCTA ;

L'UNIDEC,

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

Le CSNVA ;

La CGT-FO ;

Fédération générale des mines et de la métallurgie, 49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, par lettre du 27 septembre 2010 (BO n°2010-51)

En vigueur étendu

Vu l'avenant n° 55 du 15 juillet 2009 relatif aux parcours professionnels dans les services de l'automobile ;
Vu en particulier l'article 21 dudit avenant, convenant d'un réexamen paritaire des conditions d'ouverture du droit au capital de fin de carrière à l'égard des salariés qui ont eu une carrière longue ;
Considérant que la décision prise par les signataires de l'avenant n° 55 de sauvegarder et de pérenniser le capital de fin de carrière institué en 1974, implique la viabilité financière du dispositif à long terme, laquelle n'est pas menacée dès lors que les modifications des paramètres qui le gouvernent ne s'appliquent que pour une durée précisément déterminée,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er
En vigueur étendu

Un droit au capital de fin de carrière est temporairement ouvert au bénéfice de certains salariés prenant une « retraite anticipée longue carrière ».
Les salariés concernés sont ceux qui notifient à l'employeur leur départ volontaire à la retraite avant leur 60e anniversaire dans les conditions indiquées ci-après, dès lors que cette notification intervient au plus tôt le 1er juillet 2010 et au plus tard le 30 juin 2011.
Les conditions du départ à la retraite permettant l'attribution d'un capital de fin de carrière sont les suivantes, par dérogation à l'article 17,1 a du RPO :
1. Achever sa carrière par un départ volontaire à la retraite mettant fin au contrat à durée indéterminée, en s'engageant à quitter l'entreprise au terme du préavis de 1 ou de 2 mois découlant de la législation en vigueur ;
2. Etre âgé de moins de 60 ans au terme du préavis de départ volontaire à la retraite ;
3. Totaliser au moins 30 ans d'ancienneté dans la profession au terme du préavis, dont au moins une année continue dans l'entreprise avant le terme du préavis ;
4. Avoir accompli les 10 dernières années de sa carrière dans un ou plusieurs emplois relevant des qualifications spécifiques définies par l'article 1.23 b de la convention collective ;
5. Ne pas bénéficier d'une indemnité légale de départ volontaire à la retraite d'un montant égal ou supérieur à l'assiette de calcul visée à l'article 17,3, du RPO.
6. Faire liquider ses retraites complémentaires ARRCO et, le cas échéant, AGIRC.

Article 2
En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 17, 2, du RPO « Calcul de l'ancienneté dans la profession », de l'article 17, 3, « Montant du capital de fin de carrière » et de l'article 20 « Salariés ayant travaillé à temps partiel » sont applicables aux salariés visés à l'article 1er.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Dès que le dépôt légal aura été effectué, les organisations soussignées s'engagent à en informer les entreprises et les salariés, en vue d'inviter ceux d'entre eux qui sont susceptibles de bénéficier de l'accord de constituer un dossier auprès de l'organisme assureur.
L'employeur auquel un salarié aura notifié son départ volontaire à la retraite dans les conditions ci-dessus procédera comme indiqué par l'article 18 du RPO, de façon à permettre à l'OAD de calculer dans les meilleurs délais les droits légaux et conventionnels de l'intéressé.
Les droits ainsi calculés ne seront liquidés par l'OAD, dans les conditions et limites précisées par l'article 19 du RPO, qu'après la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord. Ce délai de liquidation ne prive pas le salarié du droit de percevoir, dès la fin du préavis, l'indemnité légale de départ volontaire à laquelle il peut prétendre de la part de son employeur.

Article 4
En vigueur étendu

L'extension du présent accord sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail. Les versements mis à la charge de l'OAD par le présent accord ne seront effectués qu'après la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension qui le concerne.
Les organisations soussignées conviennent d'inscrire à l'ordre du jour d'une CPN, au plus tard en juillet 2011, la question du bilan et de la reconduction éventuelle du présent accord.

Avenant n° 15 du 7 juillet 2010 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance

Le CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

La FNCRM ;

Le GNESA ;

Les professionnels du pneu ;

Le SNCTA ;

L'UNIDEC,

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

Le CSNVA ;

La CGT-FO,

En vigueur étendu

Vu l'article 1.26 de la convention collective nationale ;
Vu l'accord de prévoyance du 16 novembre 2000 et ses avenants successifs, en dernier lieu l'avenant n° 14 du 15 juillet 2009 ;
Considérant l'évolution des paramètres gouvernant le régime de prévoyance obligatoire ;
il a été convenu ce qui suit :

Article 1er
En vigueur étendu

Les taux de cotisations figurant au point A « Cotisations calculées en pourcentage du salaire brut limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale » de l'annexe tarifaire du RPO seront affectés, pour l'année 2011, d'une décote de 20 % (chaque cotisation ainsi décotée étant arrondie au centième de pourcentage le plus proche).

Article 2
En vigueur étendu

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

Avenant n° 57 du 7 juillet 2010 relatif aux dispositions conventionnelles en matière de salaire et de formation-qualification

Le CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

La FNCRM ;

Le GNESA ;

Les professionnels du pneu ;

Le SNCTA ;

L'UNIDEC,

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

La CGT,

La CGT-FO,

En vigueur étendu

Vu la convention collective, modifiée notamment par l'avenant n° 35 du 6 décembre 2002, étendu par arrêté ministériel du 30 avril 2003 ;
Vu les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives aux salaires, notamment celles qui concernent les salariés formés en alternance et, en particulier, l'accord paritaire national du 30 juin 2004 relatif aux contrats et périodes de professionnalisation, étendu par arrêté ministériel du 15 décembre 2004 ;
Considérant notamment leur volonté d'améliorer et de clarifier un certain nombre de dispositions conventionnelles relatives aux salaires, après 7 ans d'application de l'avenant n° 35 ayant mis en place un nouveau système de classifications et de qualifications professionnelles ;
il a été convenu ce qui suit :

Chapitre Ier Salaires

Article 1er

En vigueur étendu

Le texte du paragraphe a de l'article 1.16 de la convention collective est modifié comme suit :
« a) Salaires minima conventionnels garantis
Le salaire de base est la rémunération que l'employeur doit au salarié en contrepartie du travail fourni y compris les éventuels avantages en nature, à l'exclusion des indemnités, compléments et accessoires de salaire divers, quelle qu'en soit la dénomination.
Ce salaire de base doit être au moins égal au salaire minimum conventionnel garanti correspondant au classement du salarié, sauf en cas de lissage sur 6 mois dans le cas prévu à l'article 6.04 d.
Les salaires minima mensuels garantis correspondant à la durée légale du travail sont indiqués, pour chaque grille de classification « Ouvriers, employés, maîtrise, cadres » dans un barème annexé à la présente convention collective. Ce barème concerne tous les salariés à temps plein, à l'exclusion des salariés visés à l'article 1.19 et sous réserve des abattements susceptibles d'être effectués en application de l'article 1.18 c.
Pour les salariés à temps partiel, le salaire de base doit être au moins égal à la valeur horaire du salaire minimum conventionnel garanti multipliée par le nombre d'heures effectuées au cours du mois considéré.
La commission paritaire nationale visée à l'article 1.04 bis se réunira au moins une fois par an pour discuter de la révision des salaires minima et de la valeur du point de formation-qualification. Toute révision des barèmes sera décidée sur la base d'un taux de revalorisation identique pour les cadres et la maîtrise au-delà de l'échelon 20. »

Article 2

En vigueur étendu

Le paragraphe b de l'article 1.16 prend l'intitulé suivant « Salaire mensuel de référence », et les 2e et 3e alinéas de ce paragraphe sont rédigés comme suit :
« Le salaire mensuel de référence est la rémunération, correspondant au travail, que le salarié aurait perçue au cours du mois considéré s'il avait travaillé sans s'absenter. Il est égal à la moyenne des rémunérations correspondant aux mois de salaire complet compris dans la période des 12 mois écoulés, à l'exclusion des éventuelles libéralités ou autres gratifications bénévoles, ainsi que de toutes primes non mensuelles telles que primes de vacances, 13e mois ..., lorsque leur montant n'est pas affecté par l'absence du salarié. Les mois complets sont ceux qui comportent exclusivement des périodes de travail et/ ou des périodes d'absences indemnisées sur la base du salaire brut réellement maintenu ou reconstitué.
Ce salaire mensuel de référence ne peut, en tout état de cause, être inférieur au minimum mensuel garanti applicable au cours du mois pendant lequel l'absence est intervenue. »

Article 3

En vigueur étendu

Le texte des 4 alinéas figurant au point 1 « Barème général » de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective est remplacé par les deux alinéas suivants :
« Les grilles de rémunération ci-dessous s'appliquent au salaire de base correspondant à 35 heures hebdomadaires, conformément aux dispositions de l'article 1.16 a de la convention collective.
Les heures supplémentaires éventuellement accomplies au-delà de 35 heures conformément à l'article 1.09 bis ainsi que les majorations qui s'y attachent s'ajoutent au salaire minimum, de même que les majorations forfaitaires de 10 % ou 20 % prévues en cas de forfait selon l'une ou l'autre des formules visées à l'article 1.09. »
Le point 2 « Contrats d'apprentissage et de professionnalisation » de la même annexe est abrogé, et les points 3 et 4 deviennent numérotés 2 et 3.

Chapitre II Jeunes salariés

Article 4

En vigueur étendu

Le 3e alinéa de l'article 1.18 est abrogé, et les deux premiers alinéas sont placés sous un paragraphe c dudit article, intitulé « Salaire des jeunes ».

Article 5

En vigueur étendu

Le paragraphe a de l'article 1.19 devient le paragraphe a de l'article 1.18. Le 4e point de ce paragraphe est modifié comme suit :
« - désigner une personne qualifiée pour accompagner effectivement le jeune ; ce rôle est normalement confié à un tuteur ou, dans le cas du contrat de formation en alternance, au maître d'apprentissage ».
Ce paragraphe a est complété par un nouvel alinéa ainsi rédigé :
« Toute entreprise devra procéder, une fois par an, à un entretien spécifique du chef d'entreprise, ou de son représentant, avec tout jeune en formation dans l'entreprise sous contrat de formation en alternance. »

Article 6

En vigueur étendu

Le paragraphe b de l'article 1.19 devient le paragraphe b de l'article 1.18.
Au 1er alinéa de ce paragraphe, les mots « organismes paritaires nationaux » sont remplacés par les mots « organismes de protection sociale et de formation professionnelle » et, au 2e alinéa, le mot « paritaires » est supprimé.

Article 7
En vigueur étendu

L'article 1.19, qui prend l'intitulé suivant : « Formations en alternance », se compose de 4 alinéas ainsi rédigés :
« L'apprentissage constitue un mode de formation professionnelle initiale particulièrement adapté aux besoins des entreprises de la profession. Les employeurs devront accorder une attention particulière au recrutement des apprentis, à leur progression professionnelle et aux possibilités d'insertion définitive dans l'entreprise. Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les lois et règlements en vigueur.
L'embauchage sous contrat de professionnalisation permet, notamment aux jeunes de moins de 26 ans, de compléter leur formation initiale en vue de préparer une certification constituant un mode d'accès aux qualifications figurant au RNQSA. Les conditions du recours à cette formation en alternance sont définies par un accord paritaire national, et les conditions de rémunération sont celles fixées par la réglementation en vigueur.
Lorsqu'un salarié obtient une certification à l'issue d'un contrat de formation en alternance, il lui est versé une prime de réussite d'un montant égal à :

- 50 % de la rémunération mensuelle brute de base perçue à la fin du contrat, lorsque la certification obtenue figure dans la série 1 du répertoire national des certifications ;
- 250 % de la rémunération mensuelle brute de base perçue à la fin du contrat, lorsque la certification obtenue figure dans la série 2,3,4 ou 5 du répertoire national des certifications ;
- 300 % de la rémunération mensuelle brute de base perçue à la fin du contrat, lorsque la certification obtenue figure dans la série 6,7 ou 8 du répertoire national des certifications.

La prime de réussite ci-dessus est versée dès l'obtention de la certification considérée, y compris lorsqu'un nouveau contrat de formation en alternance est conclu dans la même entreprise, à l'issue de celui au terme duquel la certification a été obtenue. »

Article 8
En vigueur étendu

L'article 1.20, qui prend l'intitulé suivant « Prime d'intégration », se compose de 2 alinéas ainsi rédigés :
« Un droit au versement d'une prime d'intégration est ouvert au salarié qui, au terme d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à l'issue duquel il a obtenu une certification figurant dans la série 2 ou supérieure du répertoire national des certifications, est embauché pour une durée indéterminée dans la même entreprise. Dans ce cas, le salarié bénéficiera, à la fin du 12e mois de ce contrat à durée indéterminée, d'une prime d'intégration d'un montant égal à 50 % de la rémunération mensuelle brute de base perçue au terme de ce 12e mois.
Si ce contrat à durée indéterminée est rompu à l'initiative de l'employeur pour un motif autre que la faute grave ou lourde, entraînant le départ du salarié avant le délai de 12 mois au terme du préavis effectué ou non, une indemnité compensatrice sera versée pour un montant calculé au prorata de la prime prévue pour cette période de 12 mois.

Chapitre III Formation des salariés

Article 9
En vigueur étendu

Au 1er point « Principe » de l'article 1.23 ter f, les mots « stage de formation qualifiante inscrit dans le plan de formation » sont remplacés par les mots « stage de formation professionnelle ».
Le 2e point du même paragraphe f est modifié comme suit :
« Conditions :
Cette clause ne pourra être opposée au salarié qu'à 5 conditions cumulatives :
1. Que le stage suivi ait comporté au moins 70 heures de formation professionnelle qualifiante ;
2. Que l'employeur puisse justifier auprès du salarié qu'il a consacré à la formation professionnelle, pendant au moins les 2 années précédentes, un montant supérieur aux obligations minimales fixées par la loi et les accords paritaires nationaux ;
3. Que l'employeur présente les documents justifiant du montant de l'indemnité de dédit formation ;
4. Que le contrat de travail de l'intéressé, ou un avenant à celui-ci, ait indiqué :

- la possibilité de mettre en oeuvre une clause de dédit formation ;
- la durée de la période d'attachement ;
- le taux et le mode de calcul de l'indemnité ;

5. Que l'employeur ait préalablement rappelé au salarié son engagement par lettre recommandée avec avis de réception, lorsque le contrat de travail ou l'avenant visé au 4 est entré en application plus de 1 an avant le départ en stage. »
Le texte du 1er alinéa du point « Mise en oeuvre » du même paragraphe f est modifié comme suit :
« La période d'attachement du salarié ne peut être supérieure à 2 ans suivant la fin du stage de formation professionnelle, lorsque la durée de ce dernier n'a pas excédé 105 heures, ou 3 ans suivant la fin du stage de formation professionnelle lorsque la durée de ce dernier a excédé 105 heures. »
Au 2e alinéa du point « Mise en oeuvre » du même paragraphe f, les mots « ou de licenciement pour faute notifiés » sont remplacés par le mot « intervenue », et les mots « ni de démission à partir de 58 ans » sont supprimés.
Le 3e alinéa du point « Mise en oeuvre » du même paragraphe f est supprimé, le 4e alinéa devenant le 3e.
Il est créé un 4e et dernier point à l'article 1.23 ter f ainsi rédigé :
« Montant de l'indemnité :
La base de calcul de l'indemnité de dédit formation est le coût de la formation effectivement supporté par l'entreprise. Celui-ci s'entend du montant des coûts pédagogiques hors taxes facturés à l'entreprise pour le salarié concerné et du maintien du salaire avec les charges afférentes, déduction faite des aides ou abondements reçus pour cette formation.
Le montant de l'indemnité est proportionnel au nombre de mois manquants par rapport à la période d'attachement. Il est égal, pour chaque mois compris entre le départ du salarié et la fin de la période d'attachement, à 1/24 ou à 1/36 de la base de calcul selon que la période d'attachement était de 2 ans ou de 3 ans. »

Article 10
En vigueur étendu

Au 1er alinéa du paragraphe a de l'article 2.05, les mots « bénéficiaire ou non de la reconnaissance paritaire visée à l'article 1.22 a de la convention collective, mais » sont supprimés.
L'intitulé du paragraphe c du même article est modifié comme suit : « c) Actions d'une durée comprise entre 18 et 105 heures ». Dans ce paragraphe c, le 3e point, qui prévoit l'attribution de 24 points de formation-qualification, est supprimé.
L'intitulé du paragraphe d du même article est modifié comme suit : « d) Actions d'une durée supérieure à 105 heures ».

Chapitre IV Vendeurs de véhicules et salariés itinérants

Article 11
En vigueur étendu

Au 1er alinéa de l'article 6.01, sont ajoutés les mots « d'une part » après le mot « s'applique » et les mots « d'autre part » avant les mots « aux salariés cadres ou non cadres ».

Article 12
En vigueur étendu

L'intitulé du paragrapheb de l'article 6.04 est modifié comme suit : « Mise en oeuvre des barèmes des primes de vente ». Le 3e alinéa de ce paragraphe b est supprimé.

Article 13
En vigueur étendu

Il est créé sous l'article 6.04 un paragraphe c nouveau, composé de 3 alinéas, ainsi rédigé :
« c) Garanties de rémunération pour les salariés rémunérés par un fixe et des primes
Lorsque la rémunération comprend un fixe et des primes sur ventes, la partie fixe ne doit pas être inférieure, pour un mois complet, à 50 % du salaire minimum conventionnel garanti applicable au salarié, et la rémunération mensuelle totale ne doit pas être inférieure au minimum garanti assorti des majorations prévues par l'article 1.09 en cas d'option pour l'un ou l'autre des forfaits individuels visés aux paragraphes d à g dudit article.
La rémunération des salariés rémunérés par un fixe et des primes sur ventes doit être vérifiée mensuellement selon les modalités de lissage exposées au paragraphe d.
Toutefois, le salaire n'est pas lissé dans les circonstances suivantes :

- s'il est changé d'affectation au sein de l'entreprise ou muté d'un secteur géographique à un autre, le salarié sera assuré, pendant 3 mois, de percevoir une rémunération mensuelle au moins égale au salaire de référence visé à l'article 1.16 b ;
- s'il a été absent pendant 3 mois ou plus pour indisponibilité au sens des articles 2.10 et 4.08, le salarié sera assuré de percevoir, au titre du 1er mois de travail complet suivant son retour, le salaire minimum conventionnel garanti correspondant à son classement ;
- si le programme d'approvisionnement en véhicules n'a été réalisé qu'à 75 % au maximum par suite d'un événement ou d'une perturbation extérieurs à l'entreprise, la rémunération du mois considéré ne pourra pas être inférieure au salaire minimum conventionnel garanti. »

Article 14
En vigueur étendu

Il est créé sous l'article 6.04 un paragraphe d nouveau, composé de 4 alinéas, ainsi rédigé :
« d) Lissage des rémunérations
Lorsque la rémunération d'un mois donné n'atteint pas le minimum garanti, une vérification est effectuée sur le mois en cours et les 5 mois payés qui précèdent.S'il apparaît que la moyenne des salaires versés sur ces 6 mois est inférieure à la moyenne du salaire minimum garanti en vigueur des mois considérés, un complément spécifique minimum garanti, égal à la différence constatée, doit être ajouté au titre de ce mois.
Lorsque la période de référence est inférieure à 6 mois pour quelque motif que ce soit, la vérification ci-dessus est effectuée sur la base du nombre de mois complets effectués. Lorsqu'un salaire mensuel entrant dans la période de référence de 6 mois est incomplet par suite d'absence non indemnisée, c'est le salaire minimum garanti réduit en proportion de l'absence qui doit être pris en compte pour le mois considéré.
En tout état de cause, aucune rémunération mensuelle pour un mois complet ne peut être inférieure au Smic mensuel.A défaut, un complément spécifique Smic égal à la différence constatée doit être ajouté à cette rémunération mensuelle. Lorsque la vérification visée au 2e alinéa ci-dessus est effectuée, il est tenu compte de ce complément Smic dans le salaire du mois considéré.
Le salaire brut visé au 1er alinéa ci-dessus tient compte des éventuels " compléments minima garantis " et " compléments Smic " qui ont pu être versés au cours de la période de 6 mois. »

Article 15
En vigueur étendu

Le texte de l'article 6.05, qui prend l'intitulé suivant : « Absences », est modifié comme suit :
« L'indemnisation des absences de toute nature (formation professionnelle, congé payé, événement familial, heures de délégation, dispense de préavis ...) est effectuée sur la base du salaire mensuel de référence calculé conformément aux dispositions de l'article 1.16 b de la présente convention.
Pour calculer la retenue sur salaire d'un salarié rémunéré par un fixe et des primes sur ventes, en cas d'absence non indemnisée, les fractions de 1/22 ou 1/30 visées

au dernier alinéa de l'article 1.16 b s'appliquent à la partie fixe de la rémunération, et non au salaire mensuel de référence. »

Chapitre V Application de l'avenant

Article 16

En vigueur étendu

Les entreprises devront procéder à la régularisation des éventuelles situations individuelles non conformes à la nouvelle définition du salaire de base, telle que déterminée par l'article 1.16 de la convention collective, au plus tard le 31 décembre 2012.
Pour éviter toute discrimination entre les salariés, l'entreprise concernée déterminera la date à partir de laquelle, dans ce délai et simultanément, seront régularisées les situations des salariés embauchés antérieurement et seront conclus sur les nouvelles bases les nouveaux contrats de travail.
Les dispositions de l'article 1.16 ne peuvent pas faire l'objet d'accords d'entreprise ou d'établissement.

Article 17

En vigueur étendu

La prime de réussite visée à l'article 1.19 de la convention collective sera due, dans les conditions fixées par cet article, à l'issue des contrats de formation en alternance qui auront été conclus après la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant.
La prime d'intégration visée à l'article 1.20 de la convention collective sera due, dans les conditions fixées par cet article, en cas d'embauchage en contrat à durée indéterminée consécutif à une certification obtenue à l'issue d'un contrat de formation en alternance conclu après la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant.
Les taux et les assiettes de calcul figurant aux articles 1.19 et 1.20 de la convention collective ne peuvent pas être réduits par accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 18

En vigueur étendu

Pour l'application de l'article 1.23 ter f relatif à la clause de dédit formation, les engagements contractuels antérieurs demeureront opposables tant qu'ils n'auront pas fait l'objet d'un avenant pour les rendre conformes aux nouvelles dispositions, ledit avenant ne pouvant s'appliquer qu'après la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant.
La période d'attachement prévue par l'article 1.23 ter f pour la mise en oeuvre d'une clause de dédit formation, de même que le montant de l'indemnité de dédit formation, peut être réduit par accord d'entreprise ou d'établissement.
Pour l'application de l'article 2.05 relatif à la prime de formation-qualification, les nouvelles dispositions s'appliqueront aux actions de formation commencées après la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant.
Les dispositions de l'article 2.05 ne peuvent qu'être améliorées pour les salariés par accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 19

En vigueur étendu

Les dispositions des articles 6.04 b, c et d ne peuvent qu'être améliorées pour les salariés par accord d'entreprise ou d'établissement.
Les dispositions de l'article 6.05 ne peuvent également qu'être améliorées par accord d'entreprise ou d'établissement, conformément aux indications du 1er alinéa de l'article 1.16 b relatif au salaire mensuel de référence.

Chapitre VI Dispositions finales

Article 20

En vigueur étendu

Au paragraphe a « Durée du contrat, lorsqu'il est à durée déterminée » de l'article 4 de l'accord « Contrats et périodes de professionnalisation » du 30 juin 2004, le 3e alinéa relatif à l'échéance du contrat est supprimé.
Le paragraphe c du même article 4 susvisé, relatif à la rémunération, est également supprimé.

Article 21

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 22

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur après la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension qui le concerne, dans les conditions précisées par le chapitre V.

Adhésion par lettre du 27 septembre 2010 de la fédération générale des mines et de la métallurgie à l'accord du 7 juillet 2010 relatif au capital de fin de carrière

En vigueur non étendu

Paris, le 27 septembre 2010.

La fédération générale des mines et de la métallurgie,49, avenue Simon-Bolivar,75950 Paris Cedex 19, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs,39-43, quai André-Citroën,75902 Paris Cedex 15.
Monsieur,
Nous vous informons par la présente que la fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT adhère à l'accord suivant concernant le dispositif dénommé « capital fin de carrière » : Accord paritaire national du 7 juillet 2010 ouvrant temporairement un droit au capital fin de carrière au bénéfice de certains salariés de moins de 60 ans.
Nous avons également procédé au dépôt de notre adhésion par voie électronique à l'adresse suivante : depot. accord @ travail. gouv. fr.
Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Le secrétaire général adjoint.

Accord du 8 décembre 2010 relatif au repos dominical (Meurthe-et-Moselle)

CNPA.

UD CGT-FO Meurthe-et-Moselle ;

UD CFDT Meurthe-et-Moselle.

En vigueur non étendu

Les parties signataires, conscientes des nombreux enjeux qui s'attachent au respect du repos hebdomadaire et du repos dominical,
Considérant que le respect de la règle du repos dominical permet de sauvegarder de nombreux équilibres de la société française liés à :

- des motifs religieux ;
- un héritage culturel et historique ;
- le nécessaire maintien de la cohésion sociale ;
- la sauvegarde de la cellule familiale ;
- la promotion de la vie associative et sportive ;

Considérant la nécessité de satisfaire les besoins essentiels de la population le dimanche et de maintenir une certaine vie sociale et économique ;
Considérant le contexte économique du secteur du commerce et de la réparation automobile ;
Souhaitant affirmer au plan départemental leur attachement aux dispositions légales, conventionnelles et paritaires qui protègent, d'une part, les salariés en garantissant leurs droits au plan local et, d'autre part, les entreprises en maintenant les conditions d'une concurrence raisonnée, loyale et saine, quelle que soit la taille ou les moyens desdites entreprises, et en leur permettant de s'opposer aux éventuelles contraintes exercées par les donneurs d'ordre ;
Estimant que l'expression de leur accord sur ces points, confortés et transcrits dans un arrêté préfectoral, et diffusé largement aux acteurs salariés et professionnels de la filière sera de nature à permettre un meilleur respect de le règle,

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord concerne l'ensemble des établissements et parties d'établissements dont l'activité participe à la mise sur le marché de véhicules automobiles, y compris les poids lourds, et de motocycles, neufs ou d'occasion, que cette mise sur le marché prenne la forme de vente, cession sous une forme quelconque, courtage ou mandat ainsi que les activités de réparation, entretien et préparation en vue de la vente ou cession.
Sont notamment visés les établissements dont l'activité réelle correspond aux rubriques suivantes de la nomenclature d'activités française de 2008 :
45.1. Commerce de véhicules automobiles, y compris courtiers et mandataires ;
45.2. Entretien et réparation de véhicules automobiles ;
45.32. Commerce de détail d'équipements automobiles ;
45.4. Commerce et réparation de motocycles.
En application de l'article R. 3132-5 du code du travail, sont exclues du présent accord les parties des établissements susvisés où sont effectuées les activités suivantes par un personnel spécifique :

- location de moyens de locomotion ;
- vente de carburants et lubrifiants ;
- remorquages, dépannages sur la voie publique et réparations urgentes aux véhicules ;
- parcs de stationnement.

Le champ d'application territorial est constitué par le département de la Meurthe-et-Moselle.

Article 2
En vigueur non étendu

Il est interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un même salarié.
Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 36 heures consécutives.
Le repos hebdomadaire est donné collectivement le dimanche à l'ensemble du personnel.
Dans le cas des dérogations accordées en vertu de l'article L. 3132-26, il pourra aussi être accordé par roulement.
Les parties signataires s'engagent à demander à l'autorité préfectorale de consacrer les dispositions du présent accord par un arrêté de fermeture des établissements et de leurs dépendances,47 dimanches par an, pris en application de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Article 3
En vigueur non étendu

Les dérogations à la règle du repos dominical prévues à l'article L. 3132-26 du code du travail ne pourront être sollicitées auprès de l'autorité municipale compétente que selon les modalités ci-après :

- 3 dimanches utilisés collectivement par l'ensemble des concessionnaires, agents, revendeurs d'un seul et même constructeur ou importateur dans le cadre des campagnes organisées par ce constructeur ou importateur ;
- les entreprises participant à la mise sur le marché de véhicules neufs de plusieurs marques (notamment les mandataires) choisiront 3 dimanches parmi les dates définies par les réseaux de ces marques ;
- les deux derniers dimanches pourront être utilisés facultativement et seront positionnés à la demande des entreprises ;
- les entreprises spécialisées dans le commerce de véhicules d'occasion et celles d'équipement automobiles pourront définir individuellement les dates de leurs 5 dimanches d'ouverture.
- les entreprises informeront de leurs choix collectifs ou individuels et de la décision de l'autorité municipale l'organisation professionnelle dont ils dépendent et communiqueront à l'inspecteur du travail territorialement compétent la modification d'horaire qui en résulte conformément au droit en vigueur.

Les dispositions des alinéas précédents ne s'appliquent pas pour la participation aux foires et salons organisés par les professionnels réunis en groupement ou association au sein d'une même ville, d'un district urbain ou d'une communauté de communes, dans la limite de deux dimanches par année civile et pour les salariés vendeurs exclusivement.
Aucune dérogation particulière ne sera sollicitée en dehors du cadre défini dans le présent article.

Article 4
En vigueur non étendu

Contreparties au travail du dimanche des salariés dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-27 du code du travail :
Sous réserve des dispositions plus favorables prévues par la convention collective nationale du commerce et de la réparation automobile du 15 janvier 1981 modifiée, par accord de branche, accord d'entreprise ou d'établissement ou par voie d'entente directe entre employeur(s) et salarié(s) :

- la durée de la journée de travail le dimanche est limitée à 8 heures, pauses contractuelles ou conventionnelles comprises ;
- aucun salarié ne pourra être occupé plus de 2 dimanches consécutifs, et, sauf volontariat, le nombre de dimanches travaillés, par salarié et par an, ne sera pas supérieur à 3 ;
- le travail d'un jour férié est interdit dans la semaine précédant et la semaine suivant un dimanche travaillé par le salarié ;
- chaque heure travaillée le dimanche ouvrira droit à un repos d'une durée équivalente pris dans la quinzaine qui précède ou qui suit le dimanche considéré ;
- chaque heure travaillée le dimanche fera l'objet d'une majoration de 100 % du salaire horaire brut de base. Pour les salariés rémunérés par un fixe et des primes, la majoration sera calculée selon les principes de l'article 1.16 de la convention collective.

Article 5
En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de créer une commission paritaire de suivi du présent accord qui se réunira au moins une fois l'an à la demande de l'une des parties signataires ou sur invitation de la DIRECCTE Lorraine représenté par le directeur de l'unité territoriale de Meurthe-et-Moselle. Chaque partie assurera la diffusion du présent accord et de l'arrêté préfectoral qui en découlera auprès de ses adhérents concernés.

Article 6
En vigueur non étendu

Six mois avant le terme du présent accord, l'ensemble des organisations professionnelles et syndicales représentatives sera invité à une négociation en vue de la conclusion d'un nouvel accord.

Article 7
En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2013.

Article 8

En vigueur non étendu

Le texte du présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75015 Paris, et au greffe du conseil de prud'hommes de Nancy par les soins de la partie la plus diligente.

Accord du 22 décembre 2010 relatif aux versements au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Le CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

La FNCRM ;

L'UNIDEC ;

Les professionnels du pneu ;

Le GNESA,

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CSNVA ;

La FGMM CFDT ;

La FTM CGT,

En vigueur étendu

Vu la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, et particulièrement son article 18 portant création d'un article L. 6332-19 du code du travail ;
Vu l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, et particulièrement son article 25 ;
Vu l'avenant du 5 octobre 2009 à l'accord ci-dessus ;
Considérant ainsi le versement à effectuer par l'ANFA, OPCA de la branche des services de l'automobile, pour l'année 2011, sur les rémunérations 2010, au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
Considérant les possibilités de répartition déterminées par l'article L. 6332-19 du code du travail,

Article 1er

En vigueur étendu

Les sommes visées aux 1° et 2° de l'article L. 6332-19 du code du travail sont respectivement déterminées, pour 2011, de la façon suivante.
a) Entreprises de 10 salariés et plus
Au titre du plan de formation, se traduisant par le versement à l'ANFA dans son appel au 28 février 2011, auprès des entreprises visées, d'une contribution, sur les salaires versés en 2010 :

- de 0,09 % pour les entreprises dont l'effectif était compris entre 10 salariés et moins de 20 salariés au 31 décembre 2010 ;
- de 0,12 % pour les entreprises dont l'effectif était au moins égal à 20 salariés au 31 décembre 2010.

Ce versement est imputable sur la participation à la formation continue de l'entreprise.
Le solde, au titre de la professionnalisation, par prélèvement sur les sommes collectées par l'ANFA, sur ce régime, auprès des entreprises de 10 salariés et plus relevant du champ de la convention collective nationale des services de l'automobile.
b) Entreprises de moins de 10 salariés
100 % au titre du plan de formation, par prélèvement intégral sur les sommes collectées par l'ANFA à ce titre sur les entreprises de moins de 10 salariés relevant du champ de la convention collective nationale des services de l'automobile.

Article 2

En vigueur étendu

Les répartitions visées à l'article 1er sont tacitement reconductibles.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet dans les meilleurs délais des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 15 décembre 2010 relatif au travail du dimanche pour l'année 2011 (Rennes)

Le CNPA,

La CGT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CFDT métallurgie,

Article 1er
En vigueur non étendu

Sur le territoire de la communauté d'agglomération de Rennes, le nombre maximum de dérogations à la règle du repos dominical à caractère collectif sollicitées, conformément à l'article L. 3132-26 du code du travail, pour l'emploi de vendeurs salariés dans les concessions, les filiales, les succursales relevant des codes NAF 50.1Z (commerce de véhicules automobiles) et 50.2Z (entretien et réparation de véhicules automobiles), est limité à 3 par an.

Article 2
En vigueur non étendu

Pour l'année 2011, les organisations signataires se sont accordées sur la possibilité de 3 dates d'ouvertures dominicales collectives :

- le 13 mars 2011 ;
- un dimanche en juin ou en septembre ou en octobre, dont la date sera communiquée par le CNPA au plus tard le 1er mars 2011 ;
- concernant la troisième date, la demande d'ouverture dominicale est communiquée dans un délai préalable minimum de 30 jours :
- par le concessionnaire au CNPA et aux mairies concernées ;
- par le CNPA à Rennes Métropole.

La troisième date sera transmise par les services de Rennes Métropole aux organismes signataires du protocole.
Chaque concessionnaire s'engage à ne pas dépasser 3 ouvertures dominicales.

Article 3
En vigueur non étendu

Lors de ces ouvertures, il sera fait exclusivement appel au personnel de vente volontaire et strictement nécessaire. Le chef d'entreprise tiendra à la disposition de l'inspection du travail la liste nominative des salariés qui auront travaillé le dimanche.

Article 4
En vigueur non étendu

Le présent accord sera porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage. L'employeur est tenu de fournir aux salariés, lors de son embauche, une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Les comités d'établissements ou à défaut les délégués du personnel seront préalablement informés et consultés.

Article 5
En vigueur non étendu

Une commission de suivi de l'accord sera mise en place. Elle sera composée de 2 représentants du conseil national des professions de l'automobile et de 2 représentants par organisation syndicale.

Article 6
En vigueur non étendu

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent protocole d'accord sera déposé auprès du service des conventions collectives du ministère du travail, de l'emploi et de la santé, et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes. Il sera également transmis à monsieur le président de Rennes Métropole et à l'ensemble des maires de Rennes Métropole.

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent protocole est applicable jusqu'au 31 décembre 2011.

Accord du 26 janvier 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la mixité des emplois

Le CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

La FNCRM ;

L'UNIDEC ;

Les professionnels du pneu ;

Le GNESA ;

Le SNCTA,

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CSNVA ;

La FGMM CFDT,

La fédération des travailleurs de la métallurgie CGT, case 433-263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex, par lettre du 15 mars 2011 (BO n°2011-34)

En vigueur étendu

Vu le code du travail, notamment les articles L. 2241-3 relatif à la négociation triennale de branche en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et L. 2241-9 relatif à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
Vu l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
Vu l'article 1.17 « Egalité professionnelle entre hommes et femmes » de la convention collective ;
Vu la délibération paritaire n° 3-09 du 28 mai 2009 relative à la situation comparée des hommes et des femmes dans les rapports de branche 2008 et 2009 ;
Vu l'analyse du rapport de branche 2008 au regard des négociations sur l'égalité professionnelle, réalisée notamment lors de la CPN du 24 mars 2010 ;
Partageant les préoccupations exprimées par les organisations patronales et syndicales interprofessionnelles en matière d'égalité professionnelle et de mixité des emplois, facteurs d'efficacité économique et sociale dans un pays développé,
Considérant que la mixité dans l'entreprise est un réel stimulateur de performances ;
Considérant leur souhait que les entreprises des services de l'automobile se préparent dès à présent à intégrer davantage les talents féminins, et à assimiler à cet effet la culture et la pratique de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
Considérant que dans les services de l'automobile, secteur d'activité essentiellement composé de PME et de TPE, l'accord de branche est un moyen adapté pour définir des actions propres à faciliter l'accès des femmes aux divers métiers concernés, à leur permettre d'élargir et de diversifier leurs choix professionnels, et à mieux concilier la vie familiale avec la vie professionnelle ;
Considérant que ces actions ne pourront être utilement définies que si les partenaires sociaux privilégient une approche qualitative, cette démarche supposant elle-même que les diagnostics d'ores et déjà disponibles dans le domaine de l'emploi féminin soient approfondis grâce aux outils d'observation dont la branche s'est dotée ;
Conscientes toutefois que la mobilisation des partenaires sociaux en faveur de la mixité ne produira d'effets que progressivement, et à condition qu'elle soit accompagnée et soutenue par tous les acteurs privés ou publics intervenant notamment dans les secteurs des médias et de la communication, de l'enseignement et de l'orientation scolaire, et de la formation professionnelle,
il a été convenu de procéder aux analyses qui suivent, et de prendre les dispositions qui en découlent.

I. - Situations comparées des femmes et des hommes

En vigueur étendu

I.1. Analyse des données statistiques disponibles sur l'emploi féminin dans les services de l'automobile

En 2009, 97 000 femmes (23 % du total) travaillent dans les services de l'automobile, ce qui représente :

- autour de 20 % des effectifs, dans les activités qui emploient la plupart des ouvriers : commerce et réparation automobile, deux roues motorisés et cycles, démonteurs et recycleurs de véhicules, soit plus de 80 % des salariés de la branche ;
- autour de 40 % des effectifs dans les activités de location d'automobiles et de stations-service ;
- 50 % dans les écoles de conduite.

La part de l'effectif féminin est en augmentation du fait d'un taux d'embauche de femmes supérieur à 30 %. La féminisation des embauches est plus forte dans les métiers de service (50 % à 60 % dans les stations-service, le contrôle technique, les écoles de conduite) que dans le commerce et la réparation (20 % à 30 %), le taux de sorties d'entreprises restant stable par ailleurs, sans différence significative selon le sexe.
Une première analyse des données issues des rapports de branche 2007 et 2008 au regard des négociations sur l'égalité professionnelle a permis d'identifier quelques éléments de différenciation - entre les femmes et les hommes -, face aux métiers des services de l'automobile, tels que l'orientation des femmes et leur accès aux fonctions de responsabilité, ou l'image masculine des métiers et de leur environnement.
Les femmes représentaient 18 % de la masse salariale en 2008. Le décalage par rapport à la proportion des effectifs qu'elles représentent (23 %) doit tenir compte de l'importance du temps partiel administratif dans les TPE. En effet les écarts entre hommes et femmes sont plutôt moins marqués dans les activités de service à dominante « employés », comme stations-service, location de courte durée, parcs de stationnement.
L'écart moyen entre les rémunérations masculines et féminines est plus marqué chez les cadres (13 %) que dans la maîtrise (8,5 %) et chez les ouvriers-employés (9,1 %). Un rattrapage plus important est constaté dans le commerce (+ 7 % en 2008 contre + 1,5 %) et la réparation automobile (+ 6 % contre + 2 %).

I.2. Analyse des comportements professionnels

Au plan interprofessionnel, les emplois féminins sont souvent concentrés dans certains domaines, notamment les services administratifs, les services aux personnes et aux entreprises, ce qui peut s'expliquer en partie par l'orientation scolaire des jeunes femmes. En effet cette orientation est différente de celle des jeunes hommes, indépendamment du diplôme, des souhaits et des capacités, en raison des attitudes et des représentations des familles et du système éducatif.
La proportion de femmes dans les emplois spécifiques, notamment de l'après-vente automobile qui comportent des contraintes physiques particulières, est très faible, ce qui rend difficiles les comparaisons poste par poste. D'autre part les femmes ont souvent tenu des emplois parmi les moins techniques et/ou les moins qualifiés dans la branche. Elles sont, de ce fait, moins nombreuses dans les emplois les plus qualifiés qui sont, par nature, mieux rémunérés. Cet écart implique, arithmétiquement, que le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes. Si l'on peut penser que cette disparité dans les emplois occupés tend à diminuer, elle est encore présente et constitue l'une des causes de l'écart des salaires moyens, notamment au niveau de l'encadrement.
Le repérage des écarts de rémunération concerne donc essentiellement les métiers dans lesquels la proportion d'hommes et de femmes est équilibrée. Dans ces derniers, mentionnés au I.1 (location, stations-service, écoles de conduite), les seuls écarts significatifs de rémunération repérables en l'état des statistiques disponibles concernent les cadres et, dans une moindre mesure, la maîtrise.

I.3. Approfondissement des analyses

Faisant suite à l'interdiction légale de toute discrimination liée au sexe, l'objectif principal du présent accord est de conduire les entreprises à supprimer les écarts de rémunération lorsqu'ils sont constatés. Ceux-ci doivent donc être mieux mesurés, pour distinguer les différences d'ordre sociologique ou comportemental des discriminations proprement dites. Dans un premier temps, l'observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA) sera donc mobilisé pour faire un état des lieux approfondi et cibler ces différences.
Les partenaires sociaux sont convaincus que les différences liées au parcours scolaire, à la nature des responsabilités confiées ou revendiquées, ou aux contraintes de la vie familiale, ne pourront s'estomper que progressivement. Une évolution réelle de la situation dans le sens souhaité par le législateur dépendra pour beaucoup de la perception qu'ont les employeurs, les familles, les éducateurs, et les salariées elles-mêmes du rôle des femmes dans l'entreprise.
Toutefois l'action des entreprises dans un sens positif doit pouvoir accélérer cette évolution. Les partenaires sociaux conviennent donc dès à présent de réexaminer la situation, dans les conditions fixées au point IV.2, en vue de tirer les conséquences des analyses visées au point I.4 et de préconiser consécutivement des objectifs chiffrés et datés.

I.4. Orientation des travaux de l'OBSA dès 2011

I.4.1. Identification des comportements professionnels sexués :

- images historiques des métiers et des rôles respectifs des femmes et des hommes, et incidence de ces images sur les décisions individuelles ou collectives dans la carrière professionnelle ;
- éléments objectifs pouvant constituer un attrait ou un frein, respectivement, pour l'accès des femmes et des hommes à certains emplois ou à certaines responsabilités ;
- facteurs objectifs et subjectifs pouvant amener les hommes ou les femmes chargés de recrutement, à choisir, entre deux personnes répondant aux exigences de l'emploi, tel ou tel sexe en fonction de la nature et du contexte du poste à pourvoir ;
- différences entre les contraintes respectives des hommes et des femmes, quant à leurs objectifs de carrière et à leur réussite professionnelle, et incidence de ces différences sur leurs choix respectifs en matière de formation professionnelle, de mobilité ou de promotion ;
- écarts du taux de féminisation selon les qualifications professionnelles, et origines possibles de ces écarts.

I.4.2. Identification des facteurs d'écarts de rémunération moyenne dans les emplois mixtes :

- étude des rémunérations effectives pratiquées dans les entreprises, associées à des critères objectifs ;
- analyse de l'incidence de ces facteurs sur les écarts de rémunération moyenne entre les hommes et les femmes ; sur la base d'un échantillon anonyme et comportant des déterminants objectifs suffisamment homogènes pour être fiables et identiques d'une entreprise à l'autre, l'OBSA isolera les critères ayant le plus de poids dans la détermination des rémunérations en général, et identifiera ceux qui engendrent d'éventuels écarts entre les femmes et les hommes ;
- les données par sexe recueillies pour chacun des échelons et niveaux de référence porteront sur l'âge (courbe : âge/diplôme/carrière/formation), l'ancienneté dans l'entreprise, le salaire mensuel de base pour une durée du travail donnée, les compléments de salaire s'ajoutant au salaire de base, le salaire annuel, le mode de rémunération (base horaire ou forfait).
Ces diverses analyses diligentées par l'OBSA seront croisées avec les informations recueillies par l'observatoire de la négociation collective visé à l'article 12 de l'accord paritaire national du 23 juin 2010 relatif au développement du dialogue social. Les diagnostics des écarts éventuels de rémunération, réalisés conformément à la loi, seront ainsi alimentés par les données issues des rapports de situation comparée réalisés dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

II. - Encouragement de la mixité des emplois

En vigueur étendu

II.1. Actions de communication

Les établissements publics ou privés d'enseignement scolaire et d'enseignement supérieur, ainsi que les centres de formation d'apprentis, jouent un rôle majeur dans la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'orientation professionnelle des jeunes.
Les parties signataires encouragent les centres de formation d'apprentis à mettre en oeuvre une éducation aux choix professionnels qui participe à une représentation plus équilibrée entre les hommes et les femmes dans les filières de formation et les métiers.
Elles souhaitent renforcer les actions en direction des collèges, des lycées et des universités, destinées à favoriser l'accueil des jeunes, et particulièrement des jeunes femmes dans les entreprises de la branche, à l'occasion de visites d'information, de séquences d'observation et de stages en entreprise, prévus dans le cadre de l'enseignement général, professionnel et technologique.
Elles encouragent ces établissements à organiser des journées « portes ouvertes » dans leurs locaux, afin de provoquer des rencontres entre les salariés et le public, et de permettre aux femmes de découvrir nos métiers. Ces initiatives permettront de sensibiliser les enseignants à ces questions.
Elles recommandent à leurs représentants dans les commissions professionnelles consultatives (CPC) des ministères en charge de l'éducation nationale et de l'économie, d'intégrer cette problématique dans leurs travaux au sein desdites commissions.
L'ANFA proposera un certain nombre d'actions à réaliser dans les domaines ci-dessus, tant sur le plan national qu'au niveau de ses délégations régionales.

II.2. Actions de formation prioritaires

Les femmes sont incluses à titre prioritaire dans certains dispositifs de branche, ponctuels ou permanents, mis en place par l'ANFA pour le développement de la formation professionnelle, des diagnostics de compétence et de la professionnalisation. Les parties soussignées soulignent l'importance, tant pour les entreprises que pour les organismes de formation, de privilégier l'accès des femmes aux actions de formation, au sein des populations prioritaires, en particulier pour :

- les actions qui visent à l'acquisition ou au renforcement des qualifications de maîtrise et d'encadrement ;
- les actions qui concernent les entreprises de moins de 10 salariés.

II.3. Actions au niveau de l'entreprise

Les parties soussignées recommandent aux entreprises de la branche de mettre en oeuvre des rencontres, sur le lieu de travail, entre leurs salariés et le public. Ces rencontres permettront, en particulier, de sensibiliser les éventuelles candidates, et plus généralement leur environnement familial, à l'intérêt et aux perspectives offertes dans le secteur professionnel.
Les entreprises veilleront à ce que leur processus de recrutement, qu'il soit externe ou dans le cadre de la mobilité interne, se déroule dans les mêmes conditions pour les femmes comme pour les hommes. Au cours de l'entretien d'embauche, les informations demandées sous quelque forme que ce soit au candidat à un emploi ou à un stage devront avoir pour seule finalité d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé et présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes professionnelles.
Les entreprises veilleront à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents. En ce qui concerne le déroulement des carrières, elles s'attacheront à vérifier, en lien avec les représentants du personnel lorsqu'il en existe, que le taux des promotions des hommes et des femmes ayant le même classement tend à être identique dans la durée.
Si l'entreprise a la responsabilité de veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la direction et le personnel d'encadrement ont un rôle important à jouer pour promouvoir cette égalité. A cet effet, les entreprises sont encouragées à insérer dans leur plan de formation, un module destiné aux salariés de l'encadrement et ayant pour objectif de sensibiliser ces derniers aux difficultés liées à l'intégration des femmes, et à mettre en valeur la mixité comme facteur de performance et de compétitivité pour les entreprises.
Le GNFA proposera aux entreprises, avec le concours de l'ANFA, des modules de sensibilisation adaptables aux diverses situations rencontrées (selon le type d'activité de l'entreprise et selon les personnels encadrés), qu'elle diffusera par tous moyens appropriés.

III. - Mesures en faveur de l'égalité professionnelle

En vigueur étendu

III.1. Organisation du travail

La salariée enceinte peut demander à bénéficier d'un horaire à temps partiel dans un cadre hebdomadaire. L'employeur ne peut refuser une telle demande que s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. En cas de désaccord sur l'accès de

la salariée au temps partiel ou sur les modalités de la réduction d'horaire, l'employeur sollicite l'avis du médecin du travail.
Un accord écrit entre l'employeur et la salariée fixe les dates de début et de fin de la période de travail à temps partiel, et l'horaire hebdomadaire correspondant. Le maintien du salaire pendant le congé de maternité, ainsi que l'indemnisation du congé au titre du régime de prévoyance obligatoire, sera calculé sur la base du salaire mensuel perçu avant le passage à temps partiel.
Durant le congé de maternité ou d'adoption, ou le congé parental d'éducation, l'employeur communiquera, au fur et à mesure de leur publicité, au salarié qui en aura fait la demande, les informations sur la marche de l'entreprise diffusées aux autres salariés de l'entité à laquelle appartient ce dernier. Au retour du salarié dans l'entreprise, l'employeur mettra à sa disposition, en vue de faciliter sa reprise d'activité, les informations sur la marche de l'entreprise, du service ou du poste de travail, qui ont été diffusées collectivement pendant son absence.

III.2. Rémunération

III.2.1. Bénéfice des augmentations salariales pendant l'absence liée à la maternité ou à l'adoption
Le champ d'application des mesures collectives - générales ou catégorielles - d'augmentation des rémunérations, résultant d'un accord collectif ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne peut exclure les salariés au motif que ceux-ci sont en congé de maternité ou d'adoption, ou qu'ils ont bénéficié d'un tel congé. En conséquence, lorsqu'un salarié en cours de congé de maternité ou d'adoption est compris dans le champ d'application d'une mesure collective d'augmentation des rémunérations, cette mesure s'applique à lui à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés visés par la mesure considérée.
Par ailleurs et à défaut d'accord d'entreprise spécifique, lorsque l'employeur décide ou est tenu d'appliquer, au titre d'une période de référence donnée, des mesures individuelles d'augmentation des rémunérations, soit pour l'entreprise tout entière, soit pour certaines catégories de salariés, les salariés en cours de congé de maternité ou d'adoption à la date de la décision de l'employeur ou de l'application de la mesure, ou ayant bénéficié d'un tel congé au cours de la période de référence considérée, bénéficient, s'ils sont compris dans le champ d'application de ces mesures individuelles, d'une augmentation individuelle qui ne peut être inférieure au taux moyen d'augmentation des rémunérations, résultant desdites mesures individuelles.
Les dispositions ci-dessus s'appliquent aux salariés à temps plein comme à ceux à temps partiel. L'employeur s'assure que les salariés à temps partiel bénéficient d'augmentations conformes aux dispositions ci-dessus.
Si besoin est, l'employeur prévoit dans le budget de l'entreprise les provisionnements nécessaires pour assurer le respect des dispositions qui précèdent.
III.2.2. Base de calcul des augmentations de salaire
Sont concernées les augmentations du salaire de base, à l'exclusion de celles liées à une promotion entraînant un changement de catégorie.
Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations à appliquer.
Les salariés de la même catégorie sont ceux relevant du même positionnement dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi que la personne salariée à la date de son départ en congé de maternité ou d'adoption. S'il n'y a pas au moins 5 personnes dans ce cas, seront prises en compte les augmentations des salariés relevant de la même catégorie (ouvriers-employés, maîtrise, cadres) ; s'il n'y a pas au moins 5 personnes relevant d'une même catégorie, seront prises en compte les augmentations de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

III.3. Ancienneté

Pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise au sens de l'article 1.13 de la convention collective, il sera tenu compte :

- de la durée totale du congé parental d'éducation, qu'il suspende l'exécution du contrat de travail ou qu'il soit à temps partiel ;
- de la durée du congé de présence parentale visé aux articles L. 1225-62 et suivants du code du travail.

III.4. Formation professionnelle

Les entreprises sont invitées à demander que l'offre des prestataires de formation prenne en compte les contraintes des salariés liées à la charge d'enfants en bas âge, et à accorder à ces salariés une priorité d'accès à des sessions de formation dont les dates et les horaires permettent de concilier le temps consacré à la formation et celui destiné à l'exercice de la parentalité.
Les parties signataires rappellent, à cet égard, que la formation ouverte à distance peut largement contribuer à faciliter la conciliation entre la vie familiale et l'accès à la formation professionnelle. Elles recommandent aux organismes de formation de la branche à poursuivre leurs investissements à cet égard.
Le congé de maternité ou d'adoption ne doit pas conduire à un gel des droits du salarié en matière de formation. Conformément à l'article 1.13 de la convention collective et au point III.3, la période de suspension du contrat de travail au titre d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé de paternité, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation.
Lorsqu'un salarié est amené à démissionner pour suivre son conjoint pour des raisons professionnelles, il bénéficie, à sa demande, de la portabilité du droit individuel à la formation, en application de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail.
Les salariés qui reprennent une activité au terme d'un congé parental d'éducation ou d'un travail à temps partiel pour élever un enfant bénéficient, à leur demande, d'un entretien avec leur employeur en vue de leur orientation professionnelle, visant, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, à déterminer leurs besoins en formation et à leur proposer, si cela se révèle nécessaire, un bilan de compétences. De même, ces salariés seront prioritaires pour l'examen par l'ANFA de leur candidature en vue d'obtenir un CQP par la validation des acquis de l'expérience.
Les périodes de professionnalisation sont ouvertes notamment aux femmes à la suite d'un congé de maternité ainsi qu'aux femmes et aux hommes qui reprennent un emploi après un congé parental.

III.5. Aides financières

Les entreprises sont invitées à élaborer, selon leur taille et leur situation, un plan éligible aux aides publiques mises en place dans les domaines suivants :

- aides au conseil pour le financement d'études préalables à la définition d'un plan pour l'égalité professionnelle ;
- aides au conseil pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- aides au remplacement des salariés en congé de maternité ou d'adoption ;
- crédits d'impôt pour la prise en charge des cotisations au bénéfice des salariés en congé familial, pour l'indemnisation des frais de garde exceptionnels, pour les dépenses de formation des salariés en congé parental, ou pour les dépenses engagées au titre du CESU ;
- contrat pour l'égalité professionnelle permettant de prendre en charge une partie des coûts d'investissement en matériel, d'aménagement des locaux ou de rémunération des stagiaires salariées, correspondant à des actions pour l'amélioration de la situation des femmes dans l'entreprise en termes de qualification professionnelle ;
- contrat pour la mixité des emplois permettant de prendre en charge une partie des coûts pédagogiques, d'aménagement des postes et de rémunération des stagiaires, correspondant à des actions facilitant l'accès des femmes à des fonctions traditionnellement occupées par des hommes et vice versa.

IV. - Application de l'accord

En vigueur étendu

IV.1. Cadre juridique de l'accord

Le présent accord est conclu conformément aux articles L. 2241-1, L. 2241-3 et L. 2241-9 du code du travail relatifs à la négociation de branche annuelle sur les salaires, à la négociation de branche triennale sur l'égalité professionnelle et sur la suppression des écarts de rémunération, sans préjudice des articles L. 2242-5, L. 2242-6 et L. 2242-7 du même code relatifs à la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle, à l'objectif général d'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération dans l'entreprise.
Toutes les mesures prévues par le présent accord pour améliorer la mixité des emplois et mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale peuvent faire l'objet d'accords d'entreprise ou d'établissement ne pouvant que tendre à améliorer la situation des femmes et/ou des parents dans l'entreprise.

IV.2. Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail. Il entrera en vigueur après la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension qui le concerne.
Les négociations de branche qui seront menées en vue de promouvoir l'égalité professionnelle, notamment la négociation triennale visant à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes et à définir les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées, s'appuieront sur les données issues des rapports de branche et sur celles produites par l'OBSA conformément au point I.3 du présent accord.
Lors de la prochaine négociation triennale, qui s'ouvrira au plus tard en décembre 2013, les partenaires sociaux tireront un bilan général de l'application du présent accord, et s'attacheront à se fixer des objectifs au vu notamment des analyses qui auront été réalisées par l'OBSA.
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée s'achevant le 31 décembre 2013. Il n'est pas reconductible tacitement.

Accord du 22 mars 2011 relatif à l'organisme assureur prévoyance

Le CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

La FNCRM ;

L'UNIDEC ;

Le GNESA ;

Le SNCTA,

La CGT-FO ;

La CFTC ;

Le CSNVA ;

La CFE-CGC ;

La FGMM CFDT ;

La FTM CGT,

En vigueur étendu

Vu l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
Vu les accords précédents ayant le même objet (accord du 16 novembre 2000 étendu par arrêté du 22 février 2001 et accord du 14 décembre 2005 étendu par arrêté du 29 mai 2006) ;
Vu l'avenant n° 59 du 22 mars 2011 relatif à la mutualisation des risques de prévoyance,

Article 1er
En vigueur étendu

L'organisme assureur des risques de prévoyance, désigné conformément aux dispositions de l'article 1.26 de la convention collective, est l'institution de prévoyance des salariés de l'automobile (IPSA).

Article 2

En vigueur étendu

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime de prévoyance seront réexaminées au plus tard dans un délai de 5 ans suivant l'extension du présent accord. Pendant et au terme de ce délai, les organisations soussignées s'attacheront à prendre, le cas échéant par une négociation au sein de la commission paritaire nationale, toutes dispositions propres à assurer la politique de protection sociale des services de l'automobile visée au 4e alinéa de l'article 1.26 b de la convention collective, et à procéder aux vérifications énumérées au 7e alinéa du même article.

Article 3

En vigueur étendu

L'extension du présent accord sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail, conjointement à celle de l'avenant n° 59 conclu le même jour.

Avenant n° 59 du 22 mars 2011 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif à la prévoyance

Le CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

La FNCRM ;

L'UNIDEC ;

Les professionnels du pneu ;

Le GNESA ;

Le SNCTA,

La CGT-FO ;

La CFTC ;

Le CSNVA ;

La CFE-CGC ;

La FGMM CFDT ;

La FTM CGT,

En vigueur étendu

Vu l'article 1.26 de la convention collective relatif au régime obligatoire de prévoyance, modifié notamment par l'avenant n° 33 du 16 novembre 2000 étendu par arrêté ministériel du 22 février 2001 ;
Vu l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
Considérant que l'exigence de solidarité portée par les partenaires sociaux entre les entreprises et les salariés de la profession s'est traduite notamment par une mutualisation des risques de prévoyance à travers un ensemble de garanties dont bénéficient les salariés pendant et après leur carrière au sein de toute entreprise relevant de la branche ;
Considérant que les partenaires sociaux ont estimé dès 1984 que seule une institution de prévoyance créée à cet effet était susceptible de garantir la pérennité de ce régime de branche, mais qu'au-delà des garanties proprement dites, il était nécessaire de s'appuyer sur cette institution pour développer une véritable politique de branche en matière de droits gratuits, d'action sociale et de prévention des risques,
Conviennent de modifier comme suit l'article 1.26 de la convention collective, à l'issue du réexamen quinquennal des modalités d'organisation de la mutualisation des risques visée à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale :

Article 1er

En vigueur étendu

La première phrase du deuxième alinéa de l'article 1.26 a « Garanties collectives de prévoyance », est rédigée comme suit :
« Les obligations prévues par ces règlements sont opposables aux entreprises et aux salariés après l'extension des dispositions en cause par arrêté ministériel. »

Article 2

En vigueur étendu

Un troisième alinéa est ajouté à l'article 1.26 a, ainsi rédigé :
« La publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension vaut notification au sens de l'article R. 932-1-3 du code de la sécurité sociale. »

Article 3
En vigueur étendu

L'article 1.26 b prend l'intitulé suivant : « Désignation de l'organisme assureur ». Avant les deux alinéas de cet article 1.26 b sont insérés quatre alinéas nouveaux ainsi rédigés :
« b) Désignation de l'organisme assureur
Les partenaires sociaux des services de l'automobile inscrivent les garanties de protection sociale dans une véritable politique de branche fondée sur des objectifs de solidarité et d'intérêt général, liant entre eux les salariés, les anciens salariés et les entreprises.
La politique définie par la branche appréhende la gestion de la population salariée en l'accompagnant tout au long de sa carrière, dans le cadre d'une protection sociale globale, portable, extensible à tous les risques, capable de prévention et d'anticipation, ce qui implique de disposer des informations permettant de bien connaître les conditions générales de santé et de travail de l'ensemble de cette population, en vue de leur amélioration.
Un organisme paritaire dédié est seul à même de garantir l'exécution d'une politique de protection sociale de branche fixée par les partenaires sociaux, et mise en oeuvre par un organisme qui n'a pas vocation à intervenir en dehors de la branche sur le marché de l'assurance, mais à appliquer cette politique au service des salariés de la branche, et à permettre aux organisations représentatives d'en assurer le suivi. Dans le domaine de la prévoyance comme dans celui de la retraite complémentaire, de la formation professionnelle, de l'action sociale, de l'épargne salariale et du dialogue social, la présente convention collective garantit la solidarité entre les entreprises des services de l'automobile par la création d'organismes paritaires dédiés à chacun de ces domaines.
La politique de protection sociale des services de l'automobile comporte quatre caractéristiques :

- des structures de gouvernance - conseil d'administration et commission paritaire - qui respectent la représentativité des organisations syndicales, employeurs et salariés, au sein de la branche ;
- la faculté pour les partenaires sociaux de la branche de déterminer, par accord de branche, les prestations et les cotisations du régime mis en oeuvre par l'organisme pour l'ensemble de la population et des entreprises de la branche ;
- l'utilisation des fonds propres et des bénéfices de l'organisme dans l'intérêt exclusif des salariés et anciens salariés de la branche ;
- l'interdiction pour l'organisme de développer une activité concurrentielle en dehors du champ de la branche et l'obligation de réserver son budget au service des salariés et anciens salariés de la branche. »

Article 4
En vigueur étendu

A la fin de l'article 1.26 b sont insérés deux alinéas nouveaux ainsi rédigés :
« Elle s'attache à vérifier à cette occasion :

- que le régime mis en oeuvre répond à un objectif de mutualisation des risques au niveau de la branche afin de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises, notamment celles de petite taille, lors de la mise en place d'une couverture complémentaire ;
- que le régime garantit l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés, sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé ou de la situation de famille ;
- que le régime organise un niveau qualitativement adéquat de couverture compte tenu des besoins de la branche, les parties ayant pour objectif global la mise en oeuvre d'une sécurité sociale professionnelle reposant sur les garanties les plus pertinentes en termes de couverture ;
- que le régime inclut des éléments de solidarité tels que la mutualisation des obligations de portabilité ou la prise en compte des populations les plus fragiles, notamment les salariés les plus jeunes ;
- que le régime agit dans une approche visant à coordonner ses actions avec les autres organismes paritaires spécifiquement dédiés à la branche ;
- que le régime, indépendamment des responsabilités qui incombent aux entreprises dans ce domaine, consacre une part de son budget à une politique d'action sociale et de prévention adaptée aux métiers de la branche, et menée en collaboration avec tous les autres dispositifs d'action sociale mis en oeuvre par les organismes paritaires spécifiquement dédiés à la branche.
L'ensemble de ces objectifs contribue à l'attractivité de la branche ainsi qu'à sécuriser les parcours professionnels des collaborateurs. »

Article 5
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.
Le présent avenant entrera en vigueur après la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension qui le concerne, dans les conditions précisées par le chapitre V.

Accord du 26 janvier 2011 relatif aux activités et aux missions de l'ANFA

SNCTA ;

FFC ;

Les professionnels du pneu ;

FNAA ;

FNCRM ;

UNIDEC ;

GNESA ;

CNPA.

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CSNVA ;

FGMM CFDT ;

FTM CGT.

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles et syndicales de salariés soussignées,
Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie ;
Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) des fonds de la formation professionnelle ;
Vu les articles du code du travail relatifs aux fonds d'assurance formation (FAF), et notamment l'article L. 6332-7 ;
Vu les articles du code du travail relatifs aux OPCA, et notamment les articles L. 6332-1 et R. 6332-4 ;
Vu la convention collective nationale des services de l'automobile (CCNSA), et particulièrement son article 1.22, b et c, relatif aux rôles et missions de l'ANFA ;
Vu les divers accords paritaires nationaux et délibérations relatifs à la formation professionnelle, et particulièrement l'accord du 26 avril 1994 ;
Considérant les mutations technologiques, économiques, sociales et juridiques de la branche professionnelle des services de l'automobile ;
Considérant, dans ce contexte, la nécessité de faciliter et de développer l'accès des salariés à l'acquisition, au maintien ou au développement des compétences professionnelles dans le cadre de la formation tout au long de la vie ;
Considérant, également, la nécessité pour les entreprises de maintenir ou de développer leur viabilité ou leur compétitivité par la formation de leurs salariés et la gestion prévisionnelle des compétences ;
Considérant la mission générale de l'ANFA de mise en oeuvre, dans le champ de la convention collective, de la politique nationale paritaire de formation et de développement des compétences diligentée par les partenaires sociaux,
conviennent, pour rassembler dans un accord unique l'ensemble des missions dévolues à l'ANFA, des dispositions suivantes :

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er

En vigueur étendu

L'ANFA est une association relevant de la loi de 1901 et dotée, à ce titre, de la personnalité juridique. Elle est également constituée en fonds d'assurance formation au sens de l'article L. 6332-7 du code du travail. Elle est agréée par l'Etat en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), au sens de l'article L. 6332-1 du code du travail. Elle est habilitée en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA).

Article 2

En vigueur étendu

En qualité de fonds d'assurance-formation et d'OPCA, l'ANFA intervient sur l'ensemble du champ professionnel et géographique de l'article 1.01 de la convention collective nationale des services de l'automobile (CCNSA), tel que déterminé par l'avenant n° 53 du 25 septembre 2008. L'ANFA peut toutefois étendre son action à ce titre à des missions au profit d'autres secteurs professionnels, dans des conditions prévues ou autorisées par la réglementation, par accords de branche concordants conclus entre les organisations patronales et syndicales représentatives dans le champ des services de l'automobile, d'une part, et dans le secteur professionnel considéré, d'autre part.
En qualité d'OCTA et au titre de la taxe fiscale, l'ANFA intervient, sur l'ensemble du territoire national (métropole et DOM), dans tout champ professionnel conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 3

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 1.22 b de la CCNSA, l'ANFA est l'organisme chargé de la mise en oeuvre de la politique nationale de formation de la branche, par le développement et l'harmonisation de l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle, initiale et continue, tant au niveau national qu'au niveau régional, conformément aux orientations et aux priorités définies par accord ou délibération paritaire.
L'ANFA décline cette mission au plan national et territorial dans les domaines institutionnels, financiers et pédagogiques, selon des modalités précisées aux titres II et III.
Elle met en oeuvre la démarche de développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) visée à l'article 1.22 c de la CCNSA, en mettant à la disposition des entreprises et des salariés de la branche des outils facilitant la mise en oeuvre de leurs démarches de GPEC.
Dans le cadre des missions qui lui sont confiées par les partenaires sociaux, l'ANFA représente la branche auprès de l'ensemble des interlocuteurs publics ou privés avec lesquels elle est susceptible de collaborer.

Titre II Activités et missions

Chapitre Ier Axe institutionnel

Article 4
En vigueur étendu

a) L'ANFA diligente tous travaux nationaux et régionaux inhérents à son objet ainsi qu'à son activité de FAF et d'OPCA, et notamment ceux relatifs aux besoins qualitatifs et quantitatifs des entreprises en matière de formation, ainsi qu'à la GPEC.
Elle réalise et édite, également, des études ciblées, le cas échéant avec le concours de partenaires nationaux ou régionaux.
Elle met en ligne sur ses sites Internet les informations destinées, notamment aux jeunes, aux salariés, aux entreprises ou aux établissements de formation.
b) Elle réalise toutes études et enquêtes statistiques ou prospectives, générales ou sectorielles, à la demande de l'observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA) créé par l'accord paritaire national du 23 juin 2010. Dans ce cadre, elle constitue et anime l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ), dont les travaux sont intégrés à l'OBSA.

Article 5
En vigueur étendu

L'ANFA négocie et conclut toute convention nationale, régionale ou européenne nécessaire à l'exercice de ses missions, et notamment :

- une convention nationale de coopération avec le ministère de l'éducation et le secrétariat d'Etat à l'enseignement supérieur ;
- des conventions d'objectifs et de moyens (COM), avec le ministère du travail, pour ses activités d'OPCA ;
- des contrats d'objectifs avec les conseils régionaux, selon les modalités prévues par l'avenant n° 1 à l'accord paritaire national du 27 juin 2000 ;
- toute convention avec les instances de l'Union européenne ;
- toute convention avec les organisations consulaires ou autres partenaires.

Article 6
En vigueur étendu

L'ANFA informe, d'une part, les salariés et les entreprises ainsi que ses partenaires et, d'autre part, les jeunes et les familles conformément aux dispositions de l'annexe I à l'avenant n° 55 du 15 juillet 2009, sur :

- la formation initiale (certifications, filières, établissements de formation) ;
- la formation continue (CQP, contrats de professionnalisation, actions de formation continue, conditions de prises en charge, outils de formation, dispositions juridiques) ;
- la GPEC.

Elle développe et actualise des sites Internet dédiés aux jeunes, aux salariés, aux entreprises et aux organismes de formation et, de façon générale, aux publics concernés.

Article 7
En vigueur étendu

L'ANFA veille à l'opportunité des créations, modifications, ou suppressions des certifications utilisées par les entreprises de la branche, contribue à la cohérence des filières et des certifications, entre elles ainsi qu'avec les CQP de la branche, et s'assure de l'actualisation des contenus des référentiels de formation.
Dans ce cadre, elle participe notamment aux commissions professionnelles consultatives (CPC) des ministères intéressés et coordonne l'action des représentants des organisations représentatives dans ces instances.
Elle établit, de façon générale, tout partenariat nécessaire à sa mission avec des organismes publics ou privés.
Pour les certifications visées au présent article inscrites dans le répertoire national des certifications annexé à la CCNSA, elle propose chaque année aux partenaires sociaux de la branche l'actualisation du dispositif conformément à l'accord paritaire national du 15 mai 2007.

Chapitre II Axe financier

Section 1 : Développement de la formation initiale

Article 8
En vigueur étendu

L'ANFA apporte son concours financier à l'amélioration de la formation initiale, en impulsant ou en soutenant les démarches s'inscrivant dans la politique générale de la branche.
Conformément aux dispositions de l'accord paritaire national du 27 novembre 2007 relatif à la formation professionnelle des jeunes, elle s'attache au développement qualitatif de l'apprentissage, particulièrement dans le domaine technologique, afin de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes et de pourvoir aux besoins identifiés des entreprises en personnels qualifiés pour leurs activités et leurs organisations.

Article 9

En vigueur étendu

L'ANFA aide les établissements de formation, et particulièrement les centres de formation d'apprentis, par des dotations de fonctionnement ou d'investissement, en accompagnement, chaque fois que possible, de projets d'établissement.
L'ANFA finance en partie ou en totalité les dispositifs visés au chapitre III, section 1 ci-après.
Elle peut également intervenir pour financer toute action conforme à la réglementation en vigueur et s'inscrivant dans le cadre de l'article 8.

Section 2 : Formation continue

Article 10

En vigueur étendu

L'ANFA prend en charge les contrats de professionnalisation qui lui sont présentés par les entreprises, au profit des jeunes ou d'adultes ; une priorité est accordée, le cas échéant, aux contrats préparant à des certifications inscrites dans le RNCSA, et particulièrement aux certificats de qualification professionnelle (CQP) du secteur d'activité.
L'ANFA promeut les périodes de professionnalisation s'inscrivant dans une perspective de perfectionnement ou de certification, afin de favoriser l'adaptation des compétences des salariés aux évolutions techniques et tertiaires de la profession.
L'ANFA contribue au fonctionnement de CFA, dans les conditions prévues par l'article 13 de l'accord paritaire national du 30 juin 2004 relatif aux contrats et aux périodes de professionnalisation.
Elle accompagne le développement du tutorat, dans les conditions prévues par l'article 16 de l'accord susvisé.
Elle concourt à la mobilisation du droit individuel à la formation (DIF) portable, conformément aux dispositions de l'accord paritaire national du 14 décembre 2004.
Elle concourt au déploiement de la GPEC, conformément aux missions qui lui sont imparties par la loi du 24 novembre 2009 et par l'accord paritaire national du 23 juin 2010.
Elle concourt au financement des activités visées aux articles 4, 6, 22 et 23 du présent accord.

Article 11

En vigueur étendu

L'ANFA accompagne les efforts de formation des entreprises, indépendantes ou intégrées dans un groupe ou un réseau, afin de faciliter l'employabilité des salariés par l'adaptation de leurs compétences, ainsi que dans le but de renforcer la viabilité ou la compétitivité des entreprises.
A cet effet, elle prend en charge en totalité ou en partie les demandes présentées par les entreprises, notamment celles avec lesquelles elle a conclu des conventions de gré à gré prévoyant le versement volontaire de la totalité ou d'une partie du financement de leur plan de formation.
Elle établit les relations nécessaires à son action avec tous acteurs opérant dans les services de l'automobile, notamment les constructeurs de véhicules et les réseaux de maintenance ou de distribution.
Elle peut impulser et financer des actions collectives sur des thèmes ou des publics prioritaires.
Elle concourt au financement des activités visées aux articles 4, 6, 22 et 23 du présent accord.
Elle prend en charge les démarches de validation des acquis de l'expérience (VAE) présentées par les entreprises pour leurs salariés, conformément aux dispositions de l'accord paritaire national du 14 décembre 2004.

Article 12

En vigueur étendu

L'ANFA doit continuer à s'investir particulièrement dans la promotion de la formation continue des très petites entreprises de la branche, dont l'existence et la population professionnelle sont particulièrement menacées par l'évolution technologique.
A cet effet, l'ANFA :

- prend en charge les actions de formation présentées par les entreprises ;
- prend en charge les actions de VAE présentées pour leurs salariés ;
- peut impulser et financer des actions collectives sur des thèmes ou des publics prioritaires ;
- incite à la participation ou à l'assiduité par des mesures opportunes ;
- diligente, sans préjudice de son action au profit des entreprises indépendantes, tout partenariat avec les constructeurs de véhicules et les réseaux de maintenance et de distribution ;
- concourt au financement des activités visées à l'article 4, 6, 22, et 23 du présent accord.

Section 3 : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Article 13

En vigueur étendu

Dans le cadre de sa mission de déploiement de la GPEC, fixée par l'accord paritaire national du 23 juin 2010, l'ANFA peut apporter son concours financier :

- à l'élaboration de projets d'entreprise ;
- à la prise en charge de prestations de diagnostic ou de formations.

A cet effet elle passe toute convention avec les entreprises de la branche, quelle que soit la taille de celles-ci, ainsi qu'avec les prestataires retenus.
Elle prend en charge, également, des actions collectives répondant aux besoins spécifiques des TPE de la branche, visées à l'article 22.

Chapitre III Axe pédagogique

En vigueur étendu
L'ANFA développe un accompagnement qualitatif de la politique nationale de formation de la branche, notamment dans les domaines ci-après.

Section 1 : Accompagnement de l'enseignement professionnel

En vigueur étendu
L'action de l'ANFA dans ce domaine s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'accord du 27 novembre 2007 relatif à la formation professionnelle des jeunes, d'une part, et de celles de l'annexe I à l'avenant n° 55 du 15 juillet 2009 relatif à l'insertion professionnelle des jeunes, d'autre part.

Article 14
En vigueur étendu

L'ANFA fédère et anime un réseau de CFA pilotes, professionnels ou interprofessionnels, dont l'objectif est l'amélioration de l'apprentissage, notamment par la qualité des enseignements et des accompagnements de la relation CFA-entreprise, ainsi que par l'innovation pédagogique et l'information mutuelle sur de bonnes pratiques.
L'aide à ces établissements, particulièrement impliqués dans la démarche générale de la branche, est une priorité de l'action de l'ANFA.

Article 15
En vigueur étendu

L'ANFA organise :

- des actions de perfectionnement et d'actualisation de connaissances, particulièrement dans le domaine technologique, au profit des enseignants des CFA et des lycées professionnels ;
- des actions certifiantes, pour la même population, en liaison avec les instances concernées de l'enseignement supérieur.

Article 16
En vigueur étendu

L'ANFA organise, et notamment pour les entreprises ou les groupes d'entreprises s'engageant dans une démarche globale de recours aux contrats d'apprentissage ou aux formules de professionnalisation :

- des actions de formation ou de perfectionnement au profit des maîtres d'apprentissage ;
- des actions de formation au profit des tuteurs de jeunes ou de salariés, particulièrement dans le cadre de l'accompagnement qualitatif des CQP.

Article 17
En vigueur étendu

L'ANFA peut contribuer à la formation et à l'accompagnement en CFA de développeurs de l'apprentissage des services de l'automobile, afin de faciliter la relation entre le CFA, l'entreprise, et les jeunes.
Elle assure la cohérence nationale de leur action.

Article 18
En vigueur étendu

L'ANFA développe, le cas échéant en partenariat avec les pouvoirs publics, et notamment avec le ministère de l'éducation nationale, de nouvelles méthodes et de nouveaux outils pédagogiques.
Ceux-ci sont mis à la disposition des établissements et des enseignants, notamment par l'utilisation du site Internet général de l'ANFA ou de sites plus spécifiques ou dédiés.

Article 19
En vigueur étendu
L'ANFA et le groupe IRP Auto, organismes paritaires de référence dans la branche professionnelle, collaborent pour l'information des jeunes sur les dispositifs de protection sociale développés par les partenaires sociaux ainsi que sur les possibilités d'accompagnement social personnalisé.
A cet effet, elles coordonnent leur démarche pour toute action commune opportune.

Section 2 : Accompagnements spécifiques d'entreprises et de salariés. L'ANFA agit notamment dans les domaines ci-après.

Article 20

En vigueur étendu

a) Information personnalisée et orientation
L'ANFA apporte au salarié toute information personnalisée sur l'accès à la VAE et son déroulement, ainsi que sur les modalités de réalisation de son projet.
b) Dans le domaine des CQP, l'ANFA apporte un soutien spécifique par :

- l'information des salariés et des entreprises ;
- le conseil aux salariés pour l'identification de leur objectif ;
- l'accompagnement du postulant, notamment pour la réalisation du dossier de recevabilité et de validation ;
- l'organisation des jurys.

Article 21

En vigueur étendu

Dans le cadre de sa mission de déploiement de la GPEC, fixée par l'accord paritaire national du 23 juin 2010, l'ANFA organise les actions ou les accompagnements de la démarche de GPEC engagée par les partenaires sociaux à l'attention des entreprises et les salariés.
En sus de la mise à disposition des informations nécessaires sur les évolutions des activités entrant dans le champ d'application de la CCNSA, l'ANFA peut apporter son ingénierie technique et pédagogique pour l'élaboration et la mise en oeuvre de projets d'entreprise.
Elle peut concevoir et accompagner des actions collectives répondant aux besoins particuliers des TPE de la branche.

Article 22

En vigueur étendu

L'ANFA peut élaborer des programmes collectifs de formation sur la base de cahiers des charges, sur des thèmes particuliers ou au profit de publics spécifiques.

Section 3 : Mise à jour des outils créés par la convention collective

Article 23

En vigueur étendu

L'ANFA apporte son expertise à l'actualisation du RNQSA, dans les conditions fixées par l'accord paritaire national du 15 mai 2007.
Elle effectue dans ce cadre les démarches de recherche ou de rédaction et anime les groupes de travail chargés des travaux préparatoires aux décisions des partenaires sociaux.

Article 24

En vigueur étendu

L'ANFA propose chaque année une actualisation du RNCSA, sur l'ensemble du champ de la CCNSA et pour l'ensemble des certifications concernant celui-ci, conformément aux dispositions de l'accord paritaire national du 15 mai 2007.

Article 25

En vigueur étendu

L'ANFA gère l'ensemble du dispositif CQP. Plus particulièrement, elle élabore les référentiels des CQP en s'appuyant sur des groupes techniques paritaires spécialisés, et dont les conclusions sont transmises aux partenaires sociaux.
Elle est propriétaire des CQP de la branche des services de l'automobile et de leurs référentiels, par délégation des organisations membres de la commission paritaire nationale.
Elle est chargée de leur inscription au répertoire interprofessionnel national des certifications professionnelles (RNCP).

Chapitre IV Axe territorial

En vigueur étendu

La réalisation des missions de l'ANFA s'inscrit dans une démarche déconcentrée et régionalisée. L'ANFA s'appuie à cet effet sur ses délégations régionales.

Article 26

En vigueur étendu

Les délégations régionales relaient l'ensemble des missions confiées, dans un esprit d'adaptation aux contextes régionaux.
Elles contribuent ainsi, par la prise en compte des réalités régionales, à la qualité du service de proximité et à l'efficacité de la politique nationale de formation de

la branche.

Article 27
En vigueur étendu

L'ANFA assure un service de proximité d'information et d'accompagnement pour les entreprises du secteur, et notamment les TPE, ainsi qu'au profit des publics concernés :

- dans le domaine de la formation professionnelle, sur l'ensemble des périmètres de la formation initiale et de la formation continue, sur ses prises en charge, et le cas échéant pour l'élaboration de plans de formation ;
- dans le domaine de la GPEC, dans le cadre des articles 13 et 21 du présent accord.

Article 28
En vigueur étendu

L'ANFA promeut ou réalise des projets à caractère international, tant dans le domaine de la formation initiale que de la formation continue, dès lors qu'ils sont susceptibles de concourir aux objectifs de la branche, et notamment pour l'information des jeunes, des salariés ou des entreprises, la promotion des métiers, ou le développement de la mobilité.

Titre III Ressources

Article 29
En vigueur étendu

L'ANFA est l'organisme désigné par l'article 1.22 b de la convention collective pour collecter les contributions des entreprises affectées au développement de la formation professionnelle.
La gestion des ressources collectées par l'ANFA sous agrément d'Etat, en sa qualité d'OPCA, obéit à des règles différentes de celles qui gouvernent les autres sources de financement de son action.

Chapitre Ier L'ANFA, organisme paritaire collecteur agréé

Article 30
En vigueur étendu

Dans ce périmètre, l'ANFA collecte, gère et utilise, à titre exclusif, dans le champ de la CCNSA, les contributions dont sont redevables :

- l'ensemble des entreprises, au titre de la professionnalisation ;
- les entreprises de moins de 10 salariés, au titre du plan de formation ;

Article 31
En vigueur étendu

Les entreprises de 10 à moins de 50 salariés et celles de 50 salariés et plus versent obligatoirement à l'ANFA les reliquats non utilisés de leur participation à la formation continue.

Article 32
En vigueur étendu

L'ANFA peut recevoir des versements volontaires des entreprises, au titre de leur plan de formation, s'inscrivant à l'intérieur ou au-delà de leur obligation légale.

Article 33
En vigueur étendu

L'ANFA peut utiliser une part de la contribution établie par l'accord paritaire national du 16 janvier 2006, après déduction de l'obligation légale des entreprises, en complément de cette obligation légale, dans les mêmes conditions de gestion et d'affectation que celle-ci.

Chapitre II Autres ressources

Article 34
En vigueur étendu

L'ANFA bénéficie de la taxe fiscale établie par l'article 1609-16 du code général des impôts, collectée pour son compte par les services de l'Etat, et dont la prise en compte pour la conformité à l'obligation légale des entreprises de 10 salariés et plus est établie par l'article L. 6331-27 du code du travail.

Article 35
En vigueur étendu

L'ANFA collecte la taxe d'apprentissage ; elle effectue les reversements décidés par les entreprises, ainsi que les affectations prévues par la réglementation.

Article 36
En vigueur étendu

L'ANFA utilise, à ce titre, des fonds issus :

- du solde de la contribution établie par l'accord du 16 janvier 2006, déduction faite des obligations légales, et de la part affectée, en complément de celles-ci, visée à l'article 33 ;
- des couvertures et dotations accordées par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- de toutes subventions ou dotations accordées par les pouvoirs publics nationaux et régionaux ou par les collectivités territoriales, ou par les instances européennes ;
- et, de façon générale, de toute ressource autorisée par la réglementation en vigueur.

Titre IV Application de l'accord

Article 37
En vigueur étendu

Les organisations signataires conviennent d'agir conjointement en vue d'obtenir, au profit de l'ANFA, l'agrément en tant qu'OPCA des pouvoirs publics nécessaire à l'accomplissement de ses missions.

Article 38
En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt.
Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 39
En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2012.

Article 40
En vigueur étendu

Le présent accord se substituera, dès la date de son entrée en vigueur, aux dispositions des titres Ier et II de l'accord du 26 avril 1994, ainsi que des avenants n° 1 du 27 septembre 1994 et n° 2 du 24 novembre 1994 qui les ont modifiés.
Les organisations soussignées conviennent de se réunir courant 2011 en vue de réviser le titre III de l'accord du 26 avril 1994 relatif à l'administration de l'ANFA, ainsi que les autres instruments juridiques issus de cet accord et annexés à celui-ci, ainsi que leurs avenants.
En vue de prévenir toute éventuelle difficulté d'interprétation du présent accord, les organisations soussignées conviennent de se référer préférentiellement, si nécessaire, aux dispositions spécifiques des accords paritaires nationaux relatifs aux thèmes traités dans le présent accord.

Article 41
En vigueur étendu

L'ANFA rend compte chaque année de la mise en oeuvre de l'ensemble des missions prévues au présent accord dans un rapport d'activité communiqué, après approbation par son conseil de gestion, à la commission paritaire nationale des services de l'automobile.

Avenant n° 3-11 du 22 mars 2011 à l'accord du 23 juin 2010 relatif au dialogue social

Le CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

La FNCRM ;

L'UNIDEC ;

Les professionnels du pneu ;

Le GNESA ;

Le SNCTA,

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CSNVA ;

La FGMM CFDT ;

La FTM CGT,

En vigueur étendu

Vu l'accord paritaire national du 23 juin 2010 relatif au développement du dialogue social dans les services de l'automobile ;
Vu l'article 5 dudit accord relatif aux modalités de saisine de la commission paritaire nationale de validation,
conviennent de ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Le « formulaire de demande de validation » ci-annexé est approuvé.

Article 2

En vigueur étendu

La présente délibération paritaire fera l'objet des procédures de dépôt légal et d'extension, afin de garantir l'accès du dispositif de validation à toutes les entreprises dans des conditions identiques.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Formulaire de demande de validation Lire attentivement les précisions figurant page suivante

1. Nom de l'entreprise/raison sociale :
2. Entité couverte par l'accord (note 1) :
3. Adresse de l'entité :
Code postal :
Commune :
4. Responsable du dossier :
Prénom Nom @
5. Code NAF :
6. Effectifs salariés de l'entité (note 2) :
7. Instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé (cocher la case correspondante) :

Comité d'entreprise
Délégation unique du personnel
Comité d'établissement
Délégués du personnel
8. Élus signataires de l'accord :

Prénom	Nom	Mandat	Prénom	Nom	Mandat

9. Représentant de l'entreprise ou de l'entité couverte, signataire de l'accord :
Nom :
Prénom :
Qualité :
Date de la signature du formulaire :

Signature
Cachet de l'entreprise

1. - Entité couverte par l'accord

L'accord couvre en principe l'entreprise, y compris lorsqu'elle comporte plusieurs établissements.
Lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements, l'accord peut ne concerner qu'un ou plusieurs de ces établissements, à condition que l'effectif cumulé de tous les établissements, calculé conformément à l'article L. 1111-2 du code du travail, soit inférieur à 200 salariés, ce dont le chef d'entreprise devra justifier.
Lorsque la négociation est ouverte au niveau d'un établissement, un formulaire devra être rempli pour cet établissement.
Lorsqu'une unité économique et sociale (UES) a été reconnue conventionnellement ou judiciairement, entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, l'accord est conclu avec le comité d'entreprise commun obligatoirement mis en place.
En cas de groupe d'entreprises, le comité de groupe n'a pas compétence en matière de négociation d'accords collectifs.

2. - Décompte des effectifs : article L. 1111-2 du code du travail

Pour la mise en oeuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :
1. Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;
2. Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins 1 an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;
3. Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.
Le dossier de validation devra comporter, sous peine d'irrecevabilité, les 5 éléments suivants :
1. Le présent formulaire, préalablement rempli, daté et signé ;
2. L'attestation de l'ANFA de versement, au titre de l'exercice écoulé, de la contribution de l'entreprise au titre de la professionnalisation ;
3. Une copie de l'information adressée par l'employeur aux organisations syndicales représentatives, selon liste ci-jointe, sur sa décision d'engager des négociations ;
4. Un exemplaire de l'accord soumis à validation, permettant l'identification des signataires ;
5. Le double du formulaire CERFA des procès-verbaux des dernières élections des représentants du personnel ayant précédé l'accord et, en outre, si ces représentants ont été élus au deuxième tour, du procès-verbal de carence de candidatures au premier tour (attention : s'il existe un comité d'entreprise et un ou plusieurs délégués du personnel, seuls les membres du comité d'entreprise sont habilités à négocier).

Accord du 28 avril 2011 relatif au droit au capital de fin de carrière

Le CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

La FNCRM ;

L'UNIDEC,

Les professionnels du pneu ;

Le GNESA ;

Le SNCTA,

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CSNVA ;

La FGMM CFDT ;

La FTM CGT,

En vigueur étendu

Vu la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ;
Vu le décret du 30 décembre 2010 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite ;
Vu l'avenant n° 55 du 15 juillet 2009 relatif aux parcours professionnels dans les services de l'automobile ;
Vu en particulier l'article 21 dudit avenant, convenant d'un réexamen paritaire des conditions d'ouverture du droit au capital de fin de carrière à l'égard des salariés qui ont eu une carrière longue ;
Considérant que la décision prise par les signataires de l'avenant n° 55 de sauvegarder et de pérenniser le capital de fin de carrière institué en 1974 implique la viabilité financière du dispositif à long terme, laquelle n'est pas menacée dès lors que les modifications des paramètres qui le gouvernent ne s'appliquent que pour une durée précisément déterminée,
conviennent de ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Un droit au capital de fin de carrière est temporairement ouvert au bénéfice de certains salariés prenant une « retraite anticipée longue carrière ».
Les salariés concernés sont ceux qui notifient à l'employeur leur départ anticipé à la retraite dans les conditions indiquées ci-après, dès lors que cette notification intervient au plus tôt le 1er juillet 2011 et au plus tard le 30 juin 2012.
Les conditions du départ à la retraite permettant l'attribution d'un capital de fin de carrière sont les suivantes, par dérogation aux articles 17.1 a et 17 bis du RPO :

- achever sa carrière par un départ volontaire anticipé à la retraite au titre d'une carrière longue, mettant fin au contrat à durée indéterminée, en s'engageant à quitter l'entreprise au terme du préavis de 1 ou de 2 mois découlant de la législation en vigueur ;
- être âgé de moins de 60 ans au terme du préavis de départ volontaire à la retraite ;
- totaliser au moins 30 ans d'ancienneté dans la profession au terme du préavis, dont au moins une année continue dans l'entreprise avant le terme du préavis ;
- ne pas bénéficier d'une indemnité légale de départ volontaire à la retraite d'un montant égal ou supérieur à l'assiette de calcul visée à l'article 17.3 du RPO ;
- faire liquider ses retraites complémentaires ARRCO et, le cas échéant, AGIRC.

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 17.2 du RPO « Calcul de l'ancienneté dans la profession », de l'article 17.3 « Montant du capital de fin de carrière » et de l'article 20 « Salariés ayant travaillé à temps partiel » sont applicables aux salariés visés à l'article 1er.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Dès que le dépôt légal aura été effectué, les organisations soussignées s'engagent à en informer les entreprises et les salariés, en vue d'inviter ceux d'entre eux qui sont susceptibles de bénéficier de l'accord de constituer un dossier auprès de l'organisme assureur.
L'employeur auquel un salarié aura notifié son départ volontaire à la retraite dans les conditions ci-dessus procédera comme indiqué par l'article 18 du RPO, de façon à permettre à l'OAD de calculer dans les meilleurs délais les droits légaux et conventionnels de l'intéressé.
Les droits ainsi calculés ne seront liquidés par l'OAD, dans les conditions et limites précisées par l'article 19 du RPO, qu'après la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord. Ce délai de liquidation ne prive pas le salarié du droit de percevoir, dès la fin du préavis, l'indemnité légale de départ volontaire à laquelle il peut prétendre de la part de son employeur.

Article 4

En vigueur étendu

L'extension du présent accord sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail. Les versements mis à la charge de l'OAD par le présent accord ne seront effectués qu'après la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension qui le concerne.

Avenant n° 1 du 28 avril 2011 à l'accord du 20 janvier 2004 relatif aux CQP

Le CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

La FNCRM ;

L'UNIDEC,

Les professionnels du pneu ;

Le GNESA ;

Le SNCTA,

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CSNVA ;

La FGMM CFDT ;

La FTM CGT,

En vigueur étendu

Vu la convention collective nationale des services de l'automobile (ci-après « la convention collective »), notamment son article 1.23 relatif aux qualifications professionnelles ;
Vu le répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) et le répertoire national des certifications des services de l'automobile (RNCSA) annexés à la convention collective ;
Vu le dispositif des certificats de qualification professionnelle (CQP) institué dans ce cadre juridique, en dernier lieu par l'accord paritaire national du 20 janvier 2004, étendu par arrêté ministériel du 7 mai 2004 publié au Journal officiel du 18 mai 2004 ;
Vu les instruments de branche mis en place pour la validation des acquis de l'expérience (accord du 14 décembre 2004), pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (avenant n° 55 du 15 juillet 2009 et son annexe II, prise notamment dans ses articles 6 et 7 relatifs aux diagnostics individuels et à l'accès à la certification) ;
Vu le rôle dévolu à l'ANFA par l'article 1.22 b de la convention collective, précisé par l'accord du 26 janvier 2011 relatif aux activités et missions de l'ANFA, et particulièrement son article 25 ;
Vu les dispositions législatives applicables, notamment celles issues de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, ainsi que celles relatives aux contrats de professionnalisation inscrites dans les articles L. 6325-11 et suivants du code du travail ;
Considérant que selon l'article 1.23 de la convention collective : « à chaque qualification de branche spécifique doit être associé, sauf si la certification de la qualification ne peut être reconnue que par un diplôme d'Etat, ou par un titre professionnel ou sauf exception définie par la commission paritaire nationale, un CQP qui est mentionné à la rubrique " mode d'accès " de la fiche de qualification correspondante, telle que figurant au RNQSA annexé à la CCNSA » ;
Considérant que les résultats positifs, tant sur le plan qualitatif que sur le plan quantitatif, obtenus en 22 années de développement des CQP, les encouragent à poursuivre et amplifier les actions entreprises, ce qui nécessite l'adaptation du dispositif aux nouveaux principes institués par la convention collective nationale des services de l'automobile (CCNSA) dans le domaine des qualifications professionnelles,
conviennent de modifier comme suit l'accord du 20 janvier 2004 relatif aux CQP :

Article 1er

En vigueur étendu

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une certification délivrée par la branche, telle que définie par l'article 1-23 b de la convention collective. Cette certification constitue, sauf dans les cas énumérés par l'article 1.23 b de la convention collective, un mode d'accès privilégié aux qualifications de branche spécifiques décrites dans le répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA).
Le processus de création et de modification des référentiels de CQP est fixé par délibération paritaire adoptée en commission paritaire nationale.

Article 2

En vigueur étendu

Au titre des missions qui lui sont confiées par l'article 1.22 b de la convention collective, l'ANFA gère le dispositif des certificats de qualification professionnelle visé à l'article 1er, ce qui implique les responsabilités suivantes :

- conception et élaboration des référentiels de CQP, dont l'ANFA a la propriété intellectuelle ;
- prise de toutes les dispositions nécessaires pour que les référentiels des CQP, dans leur version initiale ainsi que dans toute réédition rendue nécessaire par des modifications ultérieures, soient portés à la connaissance des entreprises et des organismes de formation ;
- mise en place des dispositions nécessaires à l'organisation des formations et mobilisation de tout moyen nécessaire pour en assurer la qualité (habilitation, retrait d'habilitation et accompagnement des organismes de formation, habilitation et retrait d'habilitation des organismes chargés de l'évaluation) ;
- organisation et contrôle de l'accès à la formation et à l'évaluation ;
- organisation et contrôle du déroulement des évaluations ;
- organisation des jurys d'examen et de validation.

L'ANFA a une mission d'information auprès des salariés, des entreprises et des jeunes et de façon générale auprès des publics visés par l'article L. 6325-1 du code du travail.
Conformément à l'article 25 de l'accord du 26 janvier 2011 fixant ses activités et ses missions, l'ANFA diligente la procédure d'inscription des CQP au répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.
L'ANFA participe à tous travaux européens en relation avec le dispositif des CQP.

Article 3

En vigueur étendu

Le dispositif des CQP s'adresse aux personnes suivantes :

- jeunes de 16 à 25 ans ainsi qu'adultes éligibles à un dispositif de formation en alternance de durée suffisante ;
- jeunes de 16 à 25 ans, dans le cadre du contrat d'apprentissage ; (1)
- salariés de la branche, dans le cadre du congé individuel de formation ;
- salariés de la branche, dans le cadre de l'engagement pris par l'entreprise tel que prévu au 1er alinéa de l'article 3.02 b ou 3B. 02 b de la convention collective ;
- salariés de la branche, dans le cadre d'actions de formation professionnelle continue à l'initiative de l'entreprise ou à l'initiative individuelle du salarié, autres que celles visées au tiret précédent ;
- personnes issues de la profession, en recherche d'emploi, et souhaitant acquérir une qualification propre et faciliter leur réinsertion ;
- salariés ou demandeurs d'emploi, relevant d'un autre secteur d'activité, et souhaitant une reconversion professionnelle dans la branche des services de l'automobile, et notamment publics visés au 3° de l'article L. 6325-1 du code du travail.

(1) Le deuxième tiret de l'article 3 est exclu de l'extension, comme contrevenant aux dispositions de l'article L. 6211-1 du code du travail.
(Arrêté du 25 octobre 2011, art. 1er)

Article 4

En vigueur étendu

Tout CQP est délivré par un jury paritaire, dans les conditions suivantes :

- un CQP s'obtient par l'addition de l'ensemble des attestations de réussite à chaque module prévu par le référentiel ;
- en cas de réussite partielle, les attestations ont une validité de 5 ans.

Seuls les postulants satisfaisant aux exigences définies par le référentiel du CQP concerné sont admis à se présenter devant ce jury.
Les attestations de réussite aux modules sont obtenues soit à l'issue d'une validation des acquis de l'expérience, soit à l'issue de l'évaluation d'une période de formation.
En cas d'échec à l'évaluation d'un module, les candidats peuvent bénéficier à leur demande d'une nouvelle évaluation ; ils gardent le bénéfice des attestations de réussite aux modules du CQP visé.

Article 5

En vigueur étendu

Chaque certificat de qualification professionnelle comporte :

- un référentiel d'activités professionnelles qui s'appuie sur les activités mentionnées sur la fiche de qualification visée/concernée et qui décline les compétences mobilisées lors de la réalisation des activités. Ces compétences sont structurées de façon modulaire ;
- un référentiel de certification qui détermine les conditions de délivrance des CQP.

Le référentiel de certification prévoit des modalités adaptées en fonction des parcours de formation ou de validation : personnes en formation en alternance, salariés ou demandeurs d'emploi en formation continue et/ou valorisant les acquis de l'expérience (VAE).
Pour les seules formations qui se déroulent dans le cadre du contrat de professionnalisation, s'ajoute un référentiel décrivant les contenus formatifs du CQP qui comporte :

- la description des modules ;
- les publics visés ;
- le volume horaire global ;
- les conditions de mise en oeuvre par les organismes de formation ou les entreprises.

Article 6
En vigueur étendu

Le référentiel d'un CQP peut être modifié par l'ANFA, par décision et selon les modalités précisées par une délibération de la commission paritaire nationale, soit pour adapter les formations à de nouveaux produits, méthodes ou techniques, soit pour adapter celui-ci à une modification de la fiche de qualification qui mentionne ce CQP.
Chaque fois que le contenu d'un CQP est ainsi modifié, un référentiel est édité et mis à jour portant en couverture la mention « ne édition, (mois) (année) ».

Article 7
En vigueur étendu

Si une délibération paritaire supprime une qualification figurant au RNQSA, le CQP correspondant est automatiquement supprimé. Une délibération paritaire peut également supprimer seulement la mention d'un CQP déterminé à la rubrique « mode d'accès » d'une fiche de qualification du RNQSA, dans les cas de reconnaissance par un diplôme d'Etat ou dans les cas d'exception visés à l'article 1.23 b de la CCNSA.
Dans ces cas, le CQP continue de figurer dans la série « certifications supprimées » du RNCSA, pour la durée et dans les conditions fixées par la délibération paritaire, qui détermine en particulier la situation des salariés à l'issue de leur formation, lorsque celle-ci n'est pas terminée au moment de la suppression du CQP.

Article 8
En vigueur étendu

Chaque CQP existant est mentionné sur toute fiche du RNQSA relative à une qualification à laquelle ce CQP permet d'accéder, conformément à l'article 1.23 b de la CCNSA.
Le RNQSA annexé à la CCNSA fait l'objet d'une édition mise à jour au début de chaque année, qui permet d'identifier les CQP nouvellement créés, maintenus ou supprimés.

Article 9
En vigueur étendu

Tout organisme de formation souhaitant mettre en oeuvre des actions de formation visant à l'obtention d'un CQP doit en faire la demande préalable à l'ANFA et faire l'objet d'une habilitation par celle-ci selon les modalités visées par le référentiel et le cahier des charges du CQP concerné.
L'ANFA s'assure :

- de l'opportunité et de la justification de la demande par rapport aux besoins des professionnels ;
- de la présence des garanties nécessaires pour le bon déroulement et la qualité des formations et que l'organisme de formation demandeur s'engage à respecter les prescriptions du référentiel concerné.

A l'issue de l'examen du dossier de demande d'habilitation, l'ANFA accepte, refuse ou diffère la demande de l'organisme de formation. L'acceptation peut être subordonnée à la mise en oeuvre d'une assistance technique proposée par l'ANFA et définie d'un commun accord.
L'habilitation est accordée pour une durée déterminée renouvelable. Elle peut être retirée en cas de non-respect des conditions préalablement constatées, par lettre recommandée de l'ANFA exposant les motifs du retrait.

Article 10
En vigueur étendu

Toute personne souhaitant préparer l'obtention d'un CQP saisit l'organisme de formation habilité par l'ANFA qui peut décider d'accepter la demande, de la différer, ou de la refuser ; dans ce dernier cas l'organisme justifie sa décision.
L'admission aux actions de formation prévues, en vue de l'obtention d'un CQP, est matérialisée par une inscription auprès de l'organisme habilité, selon les modalités propres à la situation juridique personnelle du candidat visée à l'article 3.

Article 11
En vigueur étendu

a) Dispense de formation

Au regard de l'expérience professionnelle et/ou de la formation initiale ou continue du candidat, une dispense de formation peut être accordée après un positionnement effectué par l'organisme de formation avec un outil d'évaluation adapté. Le candidat est alors dispensé de formation pour tout ou partie des modules constitutifs d'un CQP mais il est évalué.
Après positionnement du candidat, l'organisme de formation détermine un parcours de formation adapté à ses acquis selon le référentiel du CQP visé.

b) Dispense d'évaluation

Une dispense d'évaluation d'un ou plusieurs modules peut être accordée par l'ANFA en fonction des diplômes ou des titres obtenus, ou des attestations de réussites

aux modules CQP, en cours de validité, détenus pas le candidat. Les dispenses sont accordées par l'ANFA conformément aux modalités d'accès au CQP prévues par le référentiel et sont notifiées par écrit au candidat.

Article 12
En vigueur étendu

Chaque candidat bénéficie de plusieurs évaluations, dont une évaluation finale en présence du jury paritaire.
Les évaluations sont organisées conformément aux modalités indiquées dans le référentiel de certification de chaque CQP.
Le jury délivre le CQP lorsque sont validés tous les modules constitutifs du CQP.
Dans le cadre des formations en alternance et notamment du contrat de professionnalisation, dans le cas où le candidat n'a pas pu suivre la totalité de la formation, ou n'a pas pu satisfaire aux évaluations en cours de formation, l'inscription de celui-ci à l'examen peut être refusée.
Dans le cadre de la formation continue des salariés, ou de formations spécifiques dont notamment celles des demandeurs d'emploi, un organisme évaluateur des candidats est mandaté par l'ANFA, après avoir répondu à un cahier des charges établi par celle-ci. Cet organisme met en oeuvre les critères et modalités d'évaluation définis dans les référentiels et utilise les outils d'évaluation de branche, notamment le dispositif « E-profil ».

Article 13
En vigueur étendu

Le jury se compose :

- d'un représentant d'entreprise désigné par une organisation professionnelle d'employeurs ;
- d'un salarié désigné par une organisation syndicale de salariés, copie de la convocation au jury étant adressée par l'ANFA à l'employeur du salarié désigné ;
- d'un formateur désigné par l'ANFA ; celui-ci doit exercer au sein d'un organisme de formation habilité par l'ANFA tel que visé à l'article 9 du présent accord et ne doit pas avoir collaboré à la formation du candidat.

Chaque membre du jury doit être étranger à l'entreprise d'appartenance du candidat. Les membres du jury doivent exercer ou avoir exercé dans les 5 dernières années une activité en rapport avec le domaine du CQP visé, dans une entreprise relevant du champ d'application de la CCNSA. Dans le cas de la validation des acquis de l'expérience, les membres du jury doivent toujours être en activité au moment de sa participation au jury.
Pour délibérer valablement, le jury doit comporter, le jour de l'examen, au moins deux membres sur trois.

Article 14
En vigueur étendu

L'accord du 27 octobre 1999 est abrogé.
Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.
Les articles 4, 10, 11 et 12 du présent accord s'appliqueront aux personnes dont l'inscription aux actions de formation sera postérieure à la date de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Avenant n° 2 du 28 avril 2011 à l'accord du 30 juin 2004 relatif aux contrats et périodes de professionnalisation

Le CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

La FNCRM ;

L'UNIDEC,

Les professionnels du pneu ;

Le GNESA ;

Le SNCTA,

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CSNVA ;

La FGMM CFDT ;

La FTM CGT,

En vigueur étendu

Vu le code du travail ;
Vu les dispositions législatives applicables, notamment celles issues de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, ainsi que celles relatives aux périodes de professionnalisation (articles L. 6324-1 et suivants du code du travail) et aux contrats de professionnalisation (articles L. 6325-11 et suivants du code du travail) ;
Vu la convention collective nationale des services de l'automobile (ci-après « la convention collective »), notamment ses articles 1.19 « Formations en alternance », 1.23 « Qualifications professionnelles », 1.23 bis « Certifications reconnues par la branche » et 1.23 ter « Formation des salariés » ;
Vu le rôle dévolu à l'ANFA par l'article 1.22 b de la convention collective, précisé par l'accord du 26 janvier 2011 relatif aux activités et missions de l'ANFA,
conviennent de modifier comme suit l'accord du 30 juin 2004 relatif aux contrats et aux périodes de professionnalisation :

Titre I Contrats de professionnalisation

Article 1er

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.
Ce contrat est mis en oeuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre le centre de formation et l'entreprise, et d'une certification des connaissances acquises.

Article 2

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation, qui doit permettre de remplir les objectifs visés à l'article 3, est ouvert :
a) Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
b) Aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus ;
c) 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.

Article 3

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation permet :

- de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat utilisable dans la branche professionnelle ;
- de préparer l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche, ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications des services de l'automobile (RNCSA) annexé à la convention collective ;
- de préparer l'accès à une qualification figurant au répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA), dans les conditions prévues par l'article 1er de l'avenant n° 1 du 23 avril 2003 à l'accord paritaire national du 27 octobre 1999.

Article 4

En vigueur étendu

a) Durée du contrat

L'acquisition d'une qualification par les jeunes ou par les demandeurs d'emploi dépourvus de qualification professionnelle, ou souhaitant obtenir une qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise, implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'Etat et des CQP inscrits au RNCSA : la durée du contrat de professionnalisation sera donc normalement comprise entre 6 mois et 24 mois.

b) Durée de la formation

La formation hors entreprise doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans être inférieure à 150 heures. La durée des actions de formation peut toutefois être supérieure à 25 %, lorsque ces actions ont pour objet de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat ou un CQP. Pour les CQP, cette durée est celle définie par le référentiel correspondant.

c) Rémunération

La rémunération des bénéficiaires visés à l'article 2 a est celle prévue par les articles 1.19 et 1.20 de la convention collective.
La rémunération mensuelle des bénéficiaires visés à l'article 2 b ou c est au moins égale à celle qui correspond à leur classement sur l'échelon 2.

Article 5
En vigueur étendu

L'ANFA :

- examine les demandes exprimées ;
- vérifie la conformité de ces demandes avec les objectifs visés à l'article 3 ;
- fixe le montant des prises en charge dans la limite du taux maximum visé à l'article 10, ce taux s'appliquant dans les mêmes conditions pour l'ensemble des publics visés à l'article 2 ;
- répartit les fonds disponibles ;
- effectue les opérations de prise en charge des actions de formation et d'évaluation ;
- passe les conventions de prise en charge avec les entreprises ou les groupements d'entreprises ;
- veille à l'existence de la couverture financière nécessaire.

Titre II Périodes de professionnalisation

Article 6
En vigueur étendu

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien de l'emploi ou l'actualisation des connaissances des salariés sous contrat à durée indéterminée.
A cet effet, elles peuvent permettre à leur bénéficiaire :
a) Soit d'acquérir un, plusieurs ou la totalité des modules de formation d'une certification inscrite au RNCSA annexé à la convention collective, le cas échéant en complément d'une validation des acquis de l'expérience ;
b) Soit de participer à une action de formation de courte ou de moyenne durée correspondant à des domaines reconnus prioritaires, tels que définis en annexe au présent accord (annexe I).
La prise en charge d'actions de formation dans le cadre d'une période de professionnalisation est demandée par l'entreprise, sur son initiative ou sur celle du salarié. Ces actions peuvent faire l'objet d'un programme formatif collectif adapté à la population concernée ainsi qu'à l'emploi visé. Dans le cas du CQP, le nombre d'heures prises en charge prend en compte la durée des évaluations.
Les dates de début et de fin de la période de professionnalisation et les modalités de celle-ci, sont communiquées par l'entreprise au salarié dès réception par celle-ci de la décision de prise en charge financière et du calendrier des actions de formation.

Article 7
En vigueur étendu

Conformément aux dispositions réglementaires relatives aux publics concernés par la période de professionnalisation, la prise en charge est accordée par l'ANFA prioritairement aux personnes suivantes :
a) Salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, pour permettre leur adaptation à l'évolution des emplois ou le développement de leurs compétences dans les domaines visés à l'annexe I du présent accord ;
b) Salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an dans la dernière entreprise qui les emploie ;
c) Salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
d) Femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, ainsi qu'aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
e) Bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 5212-13 du code du travail, notamment les travailleurs handicapés et invalides ;
f) Salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

Article 8
En vigueur étendu

Les salariés qui ont achevé leur période de professionnalisation se voient délivrer dans tous les cas une attestation remise par l'organisme de formation. Ils bénéficient en outre, selon le cas :

- de la mention, sur cette attestation, de l'obtention du ou des modules de formation visés à l'article 6 ;
- de la prime de formation-qualification, dans les conditions et selon les modalités prévues par l'article 2.05 de la convention collective ;
- des garanties visées à l'article 1.23 bis c de la convention collective.

Article 9
En vigueur étendu

Afin de faciliter l'accès au dispositif du plus grand nombre d'entreprises et de salariés, l'ANFA :

- examine les demandes exprimées ;
- vérifie la conformité de la demande avec les priorités de branche définies à l'annexe I ;
- fixe le montant des prises en charge dans la limite du taux maximum visé à l'article 10 ;

- répartit les fonds disponibles ;
- effectue les opérations de prise en charge ;
- passe les conventions de prise en charge avec les entreprises ou les groupements d'entreprises.

Titre III Commission paritaire

Article 10
En vigueur étendu

Dans le cadre des attributions déterminées par l'article 1.22 a de la convention collective, la commission paritaire nationale :
a) Etablit le taux maximal des prises en charge de l'heure de formation des contrats de professionnalisation ;
b) Etablit le taux maximal des prises en charge de l'heure de formation des périodes de professionnalisation ;
c) Peut établir un taux maximal majoré, pour les formations entraînant des coûts particuliers dont la nature est précisée par la délibération paritaire qui le fixe ;
d) Peut modifier ou compléter par délibération paritaire les domaines prioritaires énumérés par l'annexe I en application de l'article 6 du présent accord ;
e) Délègue à l'ANFA, dans la limite des taux maxima ci-dessus, les modulations du montant horaire de prise en charge des contrats et des périodes de professionnalisation, en fonction des priorités, des types d'actions, et des disponibilités financières ;
f) Délègue à l'ANFA la fixation de l'enveloppe générale à affecter chaque année aux contrats de professionnalisation, prélevée sur les versements effectués par les entreprises au titre de leurs obligations légales ou conventionnelles.

Titre IV Dispositions financières

Article 11
En vigueur étendu

Ces entreprises acquittent une contribution au titre de la professionnalisation, dont le montant, exprimé en pourcentage des rémunérations de l'exercice précédent, est fixé par la loi ou, s'il est plus élevé, par un accord de branche étendu. Cette contribution est obligatoirement versée, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation, à l'ANFA.
Les fonds ainsi recueillis sont affectés, selon les répartitions déterminées par l'ANFA :
a) A la prise en charge des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation ;
b) Au financement du fonctionnement de centres de formation d'apprentis, tel que visé à l'article 13 ;
c) A toute autre affectation conforme à la réglementation en vigueur, telle que la formation des tuteurs ou le fonctionnement de l'observatoire paritaire des métiers et qualifications visé au chapitre IV de l'accord paritaire national du 23 juin 2010 relatif au développement du dialogue social.

Article 12
En vigueur étendu

Ces entreprises acquittent une contribution au titre du développement de la formation professionnelle continue, dont le montant, exprimé en pourcentage des rémunérations de l'exercice précédent, est fixé par la loi ou, s'il est plus élevé, par un accord de branche étendu. Cette contribution est obligatoirement versée, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation, à l'ANFA.
Cette contribution est utilisée comme suit, selon les répartitions déterminées par l'ANFA :
a) Une fraction de 0,15 % est réservée au financement des contrats de professionnalisation visés au titre I du présent accord, des périodes de professionnalisation visées au titre II, et de la formation des tuteurs visée au titre V ;
b) Le solde disponible est affecté :

- au financement d'actions de formation continue ;
- à toute autre utilisation conforme à la réglementation en vigueur.

Article 13
En vigueur étendu

L'ANFA est autorisée à contribuer aux dépenses de fonctionnement de centres de formation d'apprentis, selon les modalités fixées par son conseil de gestion, en cohérence avec l'utilisation des autres ressources susceptibles d'être engagées en vue de cette affectation. Les décisions de l'ANFA seront prises dans le respect des critères établis par l'article 3 de l'accord national professionnel paritaire du 13 janvier 1994.
Les sommes affectées au financement des CFA ne doivent pas dépasser 50 % du montant recueilli au titre des contributions visées à l'article 11. Ce pourcentage pourra être révisé tous les 3 ans par décision du conseil de gestion de l'ANFA.

Article 14
En vigueur étendu

Les instances paritaires de l'ANFA peuvent décider d'affecter aux entreprises de moins de 10 salariés, dans le cadre de la mutualisation élargie visée à l'article R. 6332-49 du code du travail, tout ou partie de l'excédent, constaté au 31 décembre de l'exercice, du régime de mutualisation de la participation des entreprises de 10 salariés et plus au développement de la formation continue.

Titre V Dispositions d'application

Article 15

En vigueur étendu

Les priorités retenues en matière de formation au profit de cette catégorie de salariés sont la conséquence d'un fort besoin de nouvelles compétences techniques, tertiaires et relationnelles pour un nombre croissant de cadres, aussi bien pour les jeunes cadres que pour les cadres en cours de carrière.
Les priorités qui concernent le personnel d'encadrement relèvent des domaines suivants :

- technologies nouvelles spécifiques de l'automobile ;
- gestion, logistique, réglementations ;
- action commerciale ;
- management.

Ces formations devront permettre une certaine polyvalence, nécessaire à une bonne intégration dans les entreprises de la profession, ainsi qu'à la mobilité du cadre, y compris à l'intérieur de la branche.

Article 16

En vigueur étendu

L'ANFA assure, sur les fonds recueillis au titre des articles 11 et 12 ci-dessus, le financement d'actions de formation à la fonction tutorale ainsi que le cas échéant, l'exercice de celle-ci, dans les conditions fixées par son conseil de gestion.
Un tuteur doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat de professionnalisation, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce tuteur accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat de professionnalisation.

Article 17

En vigueur étendu

Compte tenu du nombre très important des entreprises de petite dimension dans le secteur d'activité, l'ANFA est autorisée à majorer de 1 % les taux des plafonds des frais de gestion et d'information visés aux articles 2 et 3 de l'arrêté du 4 janvier 1996.

(1) L'article 17 est exclu de l'extension, comme contrevenant aux dispositions de l'article L. 6332-6 (7°) du code du travail.

(Arrêté du 25 octobre 2011, art. 1er)

Article 18

En vigueur étendu

Les dispositions des titres I et II du présent accord, relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation, ainsi que celles du titre IV relatives aux contributions des entreprises, sont d'application obligatoire et ne peuvent faire l'objet d'aménagements ou de dérogations par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe.
Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Domaines prioritaires des périodes de professionnalisation

A. - Domaines prioritaires techniques

Structure autoporteuse.
Soudure et carrosserie.
Châssimétrie : diagnostic, contrôle, traction.
Carrosserie rapide : réparation, débosselage, peinture.
Maintenance et diagnostic dans les services de l'automobile.
Electricité électronique : les systèmes de mesure, les systèmes embarqués, les capteurs et actuateurs.
Actions théoriques et d'application en électronique automobile dans la mise au point de moteurs.
Formation à l'antipollution.
Formation au GPL.

Diagnostic dépannage et mise au point moteur.
Diesel : particularités, les pompes, la mise au point, les systèmes haute pression, la dépollution, ainsi que la régulation électronique.
Les suspensions pilotées.
La climatisation, dont la maintenance et la régulation automatique.
Le freinage ABS.
La transmission intégrale.
Les peintures dont colorimétrie et diagnostic.
Prévention des risques sur les véhicules électriques.
Cycle, motocycle : électronique et systèmes de sécurité.
Opération de sécurité sur véhicules industriels, et contrôle technique.

B. - Domaines prioritaires tertiaires

Communication, relation clientèle, services.
Démarche qualité, certification et normes ISO, accréditation.
Négociation et vente VN et VO.
Activité après-vente : relation clientèle, gestion, qualité.
Pilotage de l'activité carrosserie.
Gestion de l'activité magasinage, vente de pièces de rechange automobile.
Méthodes et outils de gestion appliqués aux services de l'automobile.
Informatique appliquée aux services de l'automobile.
Règles juridiques et fiscalité des services de l'automobile.
Enseignement de la conduite.

En vigueur étendu

Annexe II

Taux de prise en charge

Taux maximal de prise en charge des contrats de professionnalisation (art. 10 a) : 15 € par heure à compter du 1er octobre 2004.
Taux maximal de prise en charge des périodes de professionnalisation (art. 10 b) : 60 € par heure à compter du 1er octobre 2004.
Taux maximal de prise en charge des périodes de professionnalisation, pour les formations ouvertes et à distance intégrant les nouvelles technologies de l'information et de la communication (art. 10 c) : 85 € par heure à compter du 1er octobre 2004.

Adhésion par lettre du 15 mars 2011 de la CGT Métal à l'accord du 26 janvier 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la mixité des emplois

En vigueur non étendu

Montreuil, le 15 mars 2011.

La fédération des travailleurs de la métallurgie CGT, case 433-263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
Monsieur le directeur,

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-3 du code du travail, la fédération des travailleurs de la métallurgie CGT adhère à l'accord paritaire national, du 26 janvier 2011, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la mixité des emplois.
Veuillez agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos salutations distinguées. Pour la fédération des travailleurs de la métallurgie CGT.

Accord du 28 juin 2011 relatif au répertoire des certifications et au répertoire des qualifications pour l'année 2012

La CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

La FNCRM ;

L'UNIDEC ;

Les professionnels du pneus ;

Le GNESA ;

Le SNCTA,

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CSNVA ;

La FGMM CFDT,

En vigueur étendu

Vu les articles 1-23 et 1-23 bis de la convention collective ;
Vu l'accord paritaire national du 15 mai 2007 étendu par arrêté ministériel du 23 décembre 2007, notamment ses articles 4,5,7,8 et 17 relatifs aux décisions paritaires d'actualisation du répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) et du répertoire national des certifications des services de l'automobile (RNCSA) ;
Après en avoir délibéré en commission paritaire nationale le 28 juin 2011,

Article 1er

En vigueur étendu

Le RNCSA ci-annexé entrera en vigueur le 1er janvier 2012.

Article 2

En vigueur étendu

La mise à jour du RNCSA entraîne celle de 38 fiches de qualification du RNQSA. Ces 38 fiches, ci-annexées, se substitueront au 1er janvier 2012 aux fiches correspondantes du RNQSA 2011, les modifications apportées étant repérées en caractères italiques gras.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié puis déposé conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail. Son extension dans les meilleurs délais sera sollicitée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Annexe

Répertoire national des certifications des services de l'automobile 2012

Série 1

En vigueur étendu

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 3.
Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.
CAP maintenance des véhicules automobiles :

- option véhicules particuliers ;
- option véhicules industriels ;

- option motocycles.
CAP réparation des carrosseries.
CAP peinture en carrosserie.
CAP vendeur-magasinier en pièces de rechange et équipements automobiles.
CAP employé de vente spécialisé, option C : service à la clientèle.
BEP métiers de la relation aux clients et aux usagers.
BEP métiers des services administratifs.
BEPECASER (brevet pour l'exercice de la profession d'enseignant de la conduite automobile et de la sécurité routière).
Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : peintre en carrosserie.
Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : carrossier réparateur.
Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien réparateur de véhicules industriels.
CQP opérateur service rapide.
CQP mécanicien de maintenance automobile.
CQP mécanicien de maintenance motocycles.
CQP mécanicien cycles.
CQP opérateur maintenance pneumatiques véhicules industriels.
CQP mécanicien collision.
CQP tôlier ferreur.
CQP peintre préparateur.
CQP magasinier.
CQP opérateur préparation véhicules.
CQP opérateur station-service.
CQP dépanneur-remorqueur VL.
CQP démonteur automobile.
CQP agent d'opérations location.
CQP agent d'exploitation de stationnement.
CQP mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels.

Série 2

En vigueur étendu

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 6.
Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.
Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.
Mention complémentaire au CAP réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques.
Mention complémentaire au CAP maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements.
Mention complémentaire au CAP maintenance des systèmes embarqués de l'automobile.
Bac professionnel maintenance des véhicules automobiles préparé sous statut scolaire :

- option : voitures particulières ;
- option : véhicules industriels ;
- option : motocycles.
Bac professionnel réparation des carrosseries préparé sous statut scolaire.
Bac professionnel vente préparé sous statut scolaire.
Bac professionnel secrétariat préparé sous statut scolaire.
Bac professionnel comptabilité préparé sous statut scolaire.
Bac professionnel commerce préparé sous statut scolaire.
BEPECASER avec mention « groupe lourd » ou « 2 roues ».
Titre professionnel du ministère de l'emploi : contrôleur technique automobile.
CQP démonteur automobile spécialiste.
CQP opérateur spécialiste service rapide.
CQP mécanicien spécialiste automobile.
CQP mécanicien spécialiste motocycles.
CQP tôlier spécialiste.
CQP peintre spécialiste.
CQP magasinier vendeur pièces de rechange et accessoires.
CQP opérateur spécialiste maintenance pneumatiques véhicules industriels.
CQP dépanneur-remorqueur PL.
CQP mécanicien spécialiste cycles.
CQP rénovateur véhicules d'occasion.
CQP agent d'opérations location spécialiste.
CQP contrôleur technique VL.
CQP contrôleur technique PL.
CQP vendeur motocycles.
CQP opérateur de stationnement.
CQP mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels.
CQP électricien spécialiste véhicules utilitaires et industriels.

Série 3

En vigueur étendu

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 9.
Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.
Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.
Bac professionnel maintenance des véhicules automobiles préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue :

- option : voitures particulières ;
- option : véhicules industriels ;
- option : motocycles.
Bac professionnel réparation des carrosseries préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.
Bac professionnel vente préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.
Bac professionnel secrétariat préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.
Bac professionnel comptabilité préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.
Bac professionnel commerce préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.
Titre de l'EPCRA commercial en automobile.
CQP technicien électronicien électricien automobile.
CQP technicien confirmé motocycles.
CQP conseiller technique cycles.
CQP tôlier confirmé.
CQP peintre confirmé.
CQP magasinier vendeur confirmé pièces de rechange et accessoires.
CQP vendeur itinérant pièces de rechange et accessoires.
CQP vendeur.
CQP démonteur automobile confirmé.
CQP technicien confirmé mécanique automobile.
CQP contrôleur technique confirmé VL.
CQP contrôleur technique confirmé PL.
CQP technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels.
CQP technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels.

Série 4

En vigueur étendu

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 12.
Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.
Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.
CQP carrossier-peintre.
CQP technicien expert après-vente automobile.
CQP technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels.
CQP technicien expert après-vente motocycles.

Série 5

En vigueur étendu

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 17.
Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.
Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

CQP coordinateur préparation de véhicules de location.
CQP adjoint au responsable d'exploitation de stationnement.

Série 6

En vigueur étendu

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 20.
Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.
BTS après-vente automobile :

- option : véhicules particuliers ;
- option : véhicules industriels ;
- option : motocycle.

BTS assistant de manager.
BTS assistant gestion de PME-PMI.
BTS comptabilité et gestion des organisations.
Titre de l'ESCRA : gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile.
BTS négociation et relation client.
BTS management des unités commerciales.
BTS ventes et productions touristiques.
DUT gestion des entreprises et des administrations :

- option finances, comptabilité ;
- option gestion appliquée aux petites et moyennes organisations (GAPMO).

DUT techniques de commercialisation.
DUT gestion logistique et transport.
BAFM (brevet d'aptitude à la formation des moniteurs).
Brevet de maîtrise carrossier-peintre en carrosserie.
CQP vendeur automobile confirmé.
CQP vendeur confirmé véhicules industriels.
CQP réceptionnaire après-vente.
CQP chef d'équipe atelier.
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.
CQP agent de sécurité qualité en démontage automobile.
CQP chef de centre de contrôle technique VL.
CQP chef de centre de contrôle technique PL.
CQP chef de groupe opérationnel.
CQP responsable d'exploitation de stationnement.
CQP chef d'équipe motocycles.
CQP agent de maîtrise atelier.

Série 7

En vigueur étendu

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 23.
Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.
CQP attaché commercial automobile.
CQP attaché commercial sociétés.
CQP attaché commercial véhicules industriels.
CQP gestionnaire ou contremaître d'atelier.
CQP gestionnaire pièces de rechange et accessoires.
CQP chef d'agence(s) de location.

Série 8

En vigueur étendu

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur le niveau I A.
Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur ce niveau dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Le classement du salarié sur le niveau et le degré de classement appropriés sera effectué conformément aux prescriptions des articles 5.02 et 5.03 de la convention collective.
Titre de l'ISCAM : responsable commercial de la distribution automobile.
Licence, ou diplôme de niveau équivalent, ou titre homologué au niveau II (de la nomenclature de l'éducation nationale), dans les domaines des sciences et techniques correspondant aux qualifications de branche (niveaux I à IV du RNQSA).
Licence professionnelle : maintenance des systèmes pluritechniques, option « organisation et management des services de l'automobile ».
BADGE ESSCA-GNFA management de la distribution et des services automobiles
Master de l'ESSCA spécialisation management des réseaux automobiles.
DCG diplôme de comptabilité et de gestion.
Diplôme d'ingénieur du CNAM maintenance de véhicules, option automobile.
CQP conseiller des ventes automobile.
CQP conseiller des ventes sociétés.
CQP conseiller des ventes véhicules industriels.
CQP cadre technique d'atelier.
CQP cadre technique pièces de rechange et accessoires.
CQP adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier.
CQP chef après-vente.
CQP adjoint au chef des ventes.
CQP chef des ventes.
CQP adjoint au chef des ventes pièces de rechange et accessoires ou responsable de magasin.
CQP chef des ventes pièces de rechange et accessoires.

Série 9

En vigueur étendu

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.
BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « véhicules particuliers » ou « véhicules industriels » ou « motocycles ».
BEP carrosserie.
BEP vente action marchande.
BEP métiers du secrétariat.
BEP métiers de la comptabilité.
Mention complémentaire au BEP : réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques.
Mention complémentaire au BEP : maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements.
Mention complémentaire au BEP : maintenance des systèmes embarqués de l'automobile.
Brevet de maîtrise mécanicien réparateur automobile.
Brevet de maîtrise électricien-électronicien spécialiste en automobile.
Brevet de maîtrise mécanicien réparateur de cycles et motocycles.
Brevet de maîtrise tôlier en carrosserie de véhicules automobiles.
Brevet de maîtrise peintre en carrosserie.
Titre de l'ANFA : vendeur automobile.

Avenant n° 1 du 28 juin 2011 à l'accord du 14 décembre 2004 relatif au DIF

Le CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

Le FNCRM ;

L'UNIDEC ;

Les professionnels du pneu ;

La GNESA,

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CSNVA,

En vigueur étendu

Vu les articles L. 6323-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'article 1-23 ter b) de la convention collective nationale des services de l'automobile ;
Vu l'accord paritaire national relatif au droit individuel à la formation (DIF) du 14 décembre 2004 ;
Vu le rôle dévolu à l'ANFA par l'article 1-22 b) de la convention collective, précisé par l'accord du 26 janvier 2011 relatif aux activités et missions de l'ANFA ;
Considérant les évolutions législatives intervenues depuis 2004, notamment celles issues de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

Article 1er

En vigueur étendu

Au 4e alinéa de l'article 1er, les mots : « par l'article L. 931-20-2 » sont remplacés par les mots : « par l'article L. 6323-3 ».

Article 2

En vigueur étendu

Le 5e alinéa de l'article 1er est supprimé.

Article 3

En vigueur étendu

Un 2e alinéa est ajouté à l'article 3, ainsi rédigé :
« A la fin du contrat de travail, le salarié est informé de son solde d'heures de DIF disponible ainsi que de la somme correspondante, conformément aux dispositions de l'article 1-21 b) de la convention collective. »

Article 4

En vigueur étendu

Le 3e alinéa de l'article 4 est supprimé, et les deux premiers alinéas sont modifiés comme suit :
« En cas de rupture du contrat de travail, la possibilité d'utiliser le DIF avant la fin du préavis est appréciée selon les dispositions de l'article L. 6323-18 du code du travail.
A l'issue du contrat de travail, la portabilité du DIF auprès d'un nouvel employeur ou en qualité de demandeur d'emploi est réglée conformément aux dispositions de l'article L. 6323-18 du code du travail. »

Article 5

En vigueur étendu

A l'article 6, les mots : « du livre IX du code du travail » sont remplacés par les mots : « du livre troisième de la sixième partie du code du travail », et les mots : « l'article L. 934-1 » sont remplacés par les mots : « l'article L. 2323-33 ».

Article 6

En vigueur étendu

A l'article 8, les mots : « l'article L. 933-5 » sont remplacés par les mots : « l'article L. 6323-12 ».

Article 7

En vigueur étendu

Le texte de l'article 10 est supprimé. En conséquence, les articles 11 à 19 de l'accord du 14 décembre 2004 deviennent numérotés 10 à 18.

Article 8

En vigueur étendu

La première phrase de l'article 11 est complétée comme suit : « selon les modalités précisées par les articles 1-16 b) et 6-05 de la convention collective. », et la deuxième phrase de cet article est supprimée.

Article 9

En vigueur étendu

A l'article 12, les mots : « l'article L. 932-1 » sont remplacés par les mots : « l'article L. 6321-10 », et les mots : « conformément à l'article L. 933-4 du code du travail » sont remplacés par les mots : « définie par l'article L. 6323-15 du code du travail ».

Article 10

En vigueur étendu

A l'article 13, les mots : « Dans les deux cas ci-dessus, » sont remplacés par les mots : « Que l'action de formation se déroule dans ou hors le temps de travail, ».

Article 11

En vigueur étendu

Le texte de l'article 16 est composé de deux alinéas ainsi rédigés :
« Dans la mesure où le FPSPP peut assurer un refinancement du DIF portable, l'ANFA prend en charge les demandes de financement sur le régime de la professionnalisation.
En cas d'impossibilité pour le FPSPP d'assurer le refinancement du DIF portable, l'ANFA prendra les mesures nécessaires pour encadrer le dispositif. »

Article 12

En vigueur étendu

Le 2e alinéa de l'article 18 est supprimé, et le texte du 1er alinéa est modifié comme suit :
« Le présent accord et ses avenants ultérieurs feront l'objet des formalités légales de dépôt. Leur extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail. »

Avenant n° 1 du 28 juin 2011 à l'accord du 14 décembre 2004 relatif à la VAE

La FNAA ;

Le SNCTA ;

La FNCRM ;

Les professionnels du pneu ;

L'UNIDEC ;

La FFC ;

Le GNESA ;

Le CNPA ,

La CGT-FO ;

Le CSNVA ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FGMM CFDT,

En vigueur étendu

Vu les articles L. 6411-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'article 1-23 bis de la convention collective nationale des services de l'automobile, relatif aux certifications reconnues par la branche et leurs modalités

d'acquisition ;
Vu l'accord paritaire national relatif à la validation des acquis de l'expérience (VAE) du 14 décembre 2004 ;
Vu le rôle dévolu à l'ANFA par l'article 1-22 b) de la convention collective, précisé par l'accord du 26 janvier 2011 relatif aux activités et missions de l'ANFA ;
Considérant les évolutions législatives intervenues depuis 2004, notamment celles issues de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

Article 1er
En vigueur étendu

Au 2e alinéa de l'article 3, les mots : « à l'article R. 931-38 » sont remplacés par les mots : « à l'article D. 6422-8 ».

Article 2
En vigueur étendu

A l'article 6, les mots : « dans les 12 mois » sont remplacés par les mots : « dans les 6 mois ».

Article 3
En vigueur étendu

Le texte de l'article 10 est rédigé comme suit :
« Le postulant éligible fait acte de candidature auprès de l'ANFA, par la production des éléments suivants :

- une demande d'inscription et de présentation, précisant son statut au moment de la demande (salarié ou non salarié, demandeur d'emploi, ...), l'intitulé du CQP visé et l'expérience légitimant la recherche d'obtention de ce CQP par la VAE ;
- un dossier composé :
- des éléments probatoires des conditions ci-dessus ;
- des photocopies de certifications déjà obtenues, totalement ou partiellement, et susceptibles d'être prises en compte en fonction du référentiel du CQP visé. »

Article 4
En vigueur étendu

Le texte de l'article 12 est modifié comme suit :
« Pour vérifier les acquis des candidats, et leur correspondance avec le contenu du CQP visé, le jury se prononce sur la base des éléments suivants :
a) Un dossier de validation comprenant en particulier :

- le projet du postulant et ses motivations ;
- les éventuelles attestations de stages de formation continue suivis ;
- les apports de preuves des compétences acquises au cours de l'expérience, conformément aux indications figurant dans le dossier.
b) Un entretien avec le salarié, destiné à permettre aux membres du jury d'approfondir leur jugement.
A l'issue de cette démarche, le jury peut :

- accorder en totalité le CQP visé ;
- accorder le bénéfice d'un ou de plusieurs modules, et le cas échéant accorder un autre CQP dès lors que l'ensemble des modules nécessaires à son obtention est acquis ;
- refuser l'octroi de tout ou partie des modules du CQP dont l'obtention était recherchée.
Le jury peut formuler au postulant des recommandations en cas d'échec total ou partiel de celui-ci, afin de faciliter une nouvelle demande ; il peut lui suggérer de suivre des stages de formation sur une liste établie et actualisée par l'ANFA.
En cas de succès, un certificat est remis par l'ANFA.
Si le bénéfice d'un ou plusieurs modules a été accepté, mais sans obtention d'aucun CQP, une attestation de réussite est remise par l'ANFA à l'intéressé ; cette attestation précise la durée de 5 ans pendant laquelle le bénéficiaire peut se prévaloir de l'acquisition du ou des modules. »

Article 5
En vigueur étendu

Le texte de l'article 15 est modifié comme suit :
« Les coûts de validation sont pris en charge par l'ANFA et notamment les dépenses afférentes à la participation des salariés à un jury d'examen, qui sont prises en charge selon les règles définies par l'ANFA. »

Article 6
En vigueur étendu

Le 2e alinéa de l'article 20 est supprimé, et le texte du 1er alinéa est modifié comme suit :

« Le présent accord et ses avenants ultérieurs feront l'objet des formalités légales de dépôt. Leur extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail. »

Avenant n° 16 du 28 juin 2011 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif à la prévoyance

La FNAA ;

Le SNCTA ;

La FNCRM ;

Les professionnels du pneu ;

L'UNIDEC ;

La FFC ;

Le GNESA ;

Le CNPA,

La CGT-FO ;

Le CSNVA ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FGMM CFDT,

En vigueur étendu

Vu l'article 1-26 de la convention collective nationale ;
Vu l'accord de prévoyance du 16 novembre 2000 et ses avenants successifs, en dernier lieu l'avenant n° 15 du 7 juillet 2010 ;
Vu l'avenant n° 60 adaptant diverses dispositions de la convention collective des services de l'automobile en fonction des lois sociales et des accords de branche antérieurement conclus,

Article 1er

En vigueur étendu

Au 2e alinéa de l'article 7 a « Ouverture des droits » du règlement général de prévoyance, les mots : « toute activité » sont remplacés par les mots : « son mandat ».

Article 2

En vigueur étendu

Après le premier tiret de l'énumération figurant au 2e alinéa de l'article 18 « Calcul des droits » du règlement de prévoyance obligatoire, est inséré un nouveau tiret ainsi rédigé :
« - copie de la demande de liquidation des pensions de vieillesse, en cas de départ volontaire à la retraite, ».

Article 3

En vigueur étendu

Le texte du dernier alinéa du point 4 « Prise en charge des cotisations patronales » de l'article 19 « Liquidation des droits » du règlement de prévoyance obligatoire est rédigé comme suit :
« Après réception du dossier complet, l'OAD procède au remboursement des cotisations ou contributions patronales afférentes au montant des indemnités qu'elle a versées. »

Article 4

En vigueur étendu

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

Avenant n° 17 du 28 juin 2011 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif à la prévoyance

La FNAA ;

Le SNCTA ;

La FNCRM ;

Les professionnels du pneu ;

L'UNIDEC ;

La FFC ;

Le GNESA ;

Le CNPA,

La CGT-FO ;

Le CSNVA ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FGMM CFDT,

En vigueur étendu

Vu l'article 1-26 de la convention collective nationale ;
Vu l'accord de prévoyance du 16 novembre 2000 et ses avenants successifs, notamment l'avenant n° 15 du 7 juillet 2010 relatif aux tarifs du RPO, étendu par l'article 19 de l'arrêté du 17 mai 2011,
Considérant l'évolution des paramètres gouvernant le régime de prévoyance obligatoire,

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux de cotisations figurant au point A « cotisations calculées en pourcentage du salaire brut limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale » de l'annexe tarifaire du RPO seront affectés, pour l'année 2012, d'une décote de 20 % (chaque cotisation ainsi décotée étant arrondie au centième de pourcentage le plus proche).

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 60 du 5 juillet 2011 modifiant la convention

La FNAA ;

Le SNCTA ;

La FNCRM ;

Les professionnels du pneu ;

L'UNIDEC ;

La FFC ;

Le GNESA ;

Le CNPA,

La CGT-FO ;

Le CSNVA ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FGMM CFDT ;

La FTM CGT,

En vigueur étendu

Vu la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981, ci-après dénommée « la convention collective » ;
Vu le code du travail ;
Considérant la nécessité d'une convention collective dont le contenu soit fiable eu égard à son importance dans la hiérarchie des normes, et afin de renforcer la sécurité juridique due à cet effet aux entreprises et aux salariés de la profession,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Au 1er alinéa de l'article 1.04 bis c) « Promotion de l'action des partenaires sociaux », après le mot « notamment » sont ajoutés les mots suivants : « dans le cadre de l'observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA) et », et les mots : « à cet effet » sont supprimés.

Article 2

En vigueur étendu

Le texte de l'article 1.06 « Embauchage » est modifié comme suit :

« Les entreprises feront connaître à Pôle emploi leurs besoins en personnel.
Le personnel est recruté, soit en faisant appel aux services de Pôle emploi, soit en faisant appel à un organisme de placement autorisé, soit par embauchage direct.
»

Article 3

En vigueur étendu

Au 2e alinéa de l'article 1.07 « Promotion », les mots : « à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper » sont remplacés par les mots : « à une période probatoire », et les mots : « cet essai » sont remplacés par les mots : « cette période probatoire ».

Article 4

En vigueur étendu

Au 2e alinéa du point 3 « Rémunération » de l'article 1-09 e « Forfait en heures sur l'année », les mots : « la bonification prévue par l'article L. 212-5, I, du code du travail » sont remplacés par les mots : « la majoration prévue par l'article L. 3121-22 du code du travail ».

Article 5

En vigueur étendu

Au 3e alinéa du point 3 « Rémunération » de l'article 1.09 e « Forfait en heures sur l'année », les mots : « de la référence retenue par l'annexe Salaires minima » sont remplacés par les mots : « du salaire minimum mensuel garanti ».

Article 6

En vigueur étendu

Le dernier alinéa du point 2 « Régime juridique » de l'article 1.09 f « Forfait en jours » est supprimé.

Article 7

En vigueur étendu

La 2e phrase du 1er alinéa du point 3 « Rémunération » de l'article 1-09 f « Forfait en jours » est rédigée comme suit :
« Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel mensuel correspondant au classement de l'intéressé, majoré de 25 % lorsque le forfait est de 217 jours. »

Article 8
En vigueur étendu

Au 2e alinéa du même point 3, les mots : « la rémunération mensuelle » sont remplacés par les mots : « la majoration mensuelle », le pourcentage de « 120 % » est remplacé par : « 25 % », et le pourcentage de « 110 % » est remplacé par : « 15 % ».

Article 9
En vigueur étendu

Dans la première phrase de l'article 1.09 bis c « Contingent annuel », les mots : « sans autorisation administrative préalable » sont supprimés. La deuxième phrase est supprimée, et dans la 3e phrase les mots : « sans qu'une autorisation administrative préalable soit requise » sont supprimés.

Article 10
En vigueur étendu

Le texte de la première phrase de l'article 1.09 bis f « Prise des repos » est modifié comme suit : « Les repos de remplacement sont pris dans les conditions suivantes : ».

Article 11
En vigueur étendu

Au premier point qui suit la phrase visée à l'article 10, les mots : « (point 14) » sont supprimés.

Article 12
En vigueur étendu

La dernière phrase du sous-paragraphe « Garanties applicables en cas de dérogation temporaire ou exceptionnelle » de l'article 1.10 b « Repos hebdomadaire » est supprimée.

Article 13
En vigueur étendu

La dernière phrase du sous-paragraphe « Jours fériés exceptionnellement travaillés » de l'article 1.10 c « Jours fériés » est supprimée.

Article 14
En vigueur étendu

La dernière phrase du sous-paragraphe « Jours fériés habituellement travaillés » de l'article 1.10 c « Jours fériés » est supprimée.

Article 15
En vigueur étendu

Au premier tiret du sous-paragraphe 5 « Contreparties en repos pour le travailleur de nuit » de l'article 1.10 d « Travail de nuit », le corps de phrase « ce repos compensateur peut être affecté au compte épargne-temps » est supprimé.

Article 16
En vigueur étendu

Dans la dernière phrase du point 7 « Affectation au travail de nuit » de l'article 1.10 d, les mots : « moyennant un préavis de 15 jours » sont remplacés par les mots : « pendant la durée de sa grossesse ».

Article 17
En vigueur étendu

Au paragraphe b du sous-paragraphe 8 « Salariés autres que les travailleurs de nuit » de l'article 1.10 d « Travail de nuit », le corps de phrase : « cette majoration peut être affectée au compte épargne-temps » est supprimé.

Article 18
En vigueur étendu

Au 2e alinéa du point 1 « Permanences de service » de l'article 1.10 e, les mots : « ou bien de conserver à sa disposition immédiate les moyens techniques nécessaires » sont supprimés.

Article 19
En vigueur étendu

Au 2e alinéa du point 2 « Convoyage de véhicules » de l'article 1.10 e, les mots : « égale à 6 % » sont remplacés par les mots : « égale à 10 % ».

Article 20
En vigueur étendu

Au 2e alinéa de l'article 1.11 a « Accès au travail à temps partiel », les mots «, notamment dans le cadre des préretraites progressives » sont supprimés.

Article 21
En vigueur étendu

Au 3e alinéa de l'article 1.11 b « Statut des salariés à temps partiel », les mots : « à l'article 2.14 d » sont remplacés par les mots : « à l'article 1.24 c ».

Article 22
En vigueur étendu

Le texte figurant au 10e tiret de l'article 1.13 b « Périodes assimilées à du travail effectif pour le calcul de l'ancienneté » est modifié comme suit :
« - les absences pour participer à l'appel de préparation à la défense nationale, les absences autorisées dans le cadre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle, ainsi que la durée du service national accompli par un salarié ayant au moins un an d'ancienneté au moment de son appel sous les drapeaux ; ».

Article 23
En vigueur étendu

Au 3e alinéa de l'article 1.14 « Réfectoires et titres-restaurant », les mots : « dans les conditions prévues par l'ordonnance du 27 décembre 1967. » sont remplacés par les mots : « qui seront émis et utilisés dans les conditions prévues par les articles L. 3262-1 et suivants du code du travail. ».

Article 24
En vigueur étendu

Le point : « - les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti a été maintenu ou rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque » inscrit dans l'énumération figurant au 6e alinéa de l'article 1-15 a « Calcul des droits », est remplacé par le point suivant : « - les absences pour participer à l'appel de préparation à la défense nationale, et les absences autorisées dans le cadre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ; ».

Article 25
En vigueur étendu

Dans les mentions figurant à l'article 1.21 a « Bulletin de salaire », le point 8 est supprimé, et les points 9 à 14 deviennent numérotés 8 à 13.

Article 26
En vigueur étendu

Le texte du 5e point de l'article 1.21 b « Certificat de travail », relatif à l'indication des tranches de 12 mois effectuées à temps partiel, est supprimé et remplacé par le texte suivant :
« Solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, somme correspondant à ce solde au jour de la délivrance du certificat, et indication de l'ANFA comme organisme collecteur paritaire agréé pour la mobilisation de celle-ci. »

Article 27
En vigueur étendu

Le titre et le texte de l'article 1.28 « Service national » sont modifiés comme suit :

« Article 1.28
Garanties supplémentaires de santé

Les entreprises sont encouragées à faire bénéficier leur personnel des garanties de santé collective proposées par la mutuelle des professionnels de l'automobile (MPA). »

Article 28
En vigueur étendu

L'article 1-30 « Travail clandestin » est supprimé, et l'article 1.31 devient numéroté 1.30.

Article 29
En vigueur étendu

A la fin du paragraphe d de l'article 2-12 « Préavis » est ajoutée la phrase suivante :
« Le présent paragraphe n'est pas applicable dans le cas du préavis de départ volontaire à la retraite, lorsque le salarié a au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date de notification de ce départ. »

Article 30
En vigueur étendu

Le texte du paragraphe e de l'article 2.12 « Préavis » est modifié comme suit :
« En cas de départ à la retraite, il est fait application de l'article 1.24 b 4 de la présente convention collective. »

Article 31
En vigueur étendu

Le texte de l'article 4.10 « Préavis » est réorganisé en quatre paragraphes ainsi rédigés :
« a) Après expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque qui est dû, sauf en cas de faute grave ou lourde et sous réserve de l'application du paragraphe d ci-après, est fixée à deux mois pour les échelons 17,18 et 19 de la maîtrise, et de trois mois pour les autres catégories relevant du présent chapitre. Une convention dans la lettre d'engagement peut toutefois prévoir, mais seulement pour le cas du licenciement, une durée plus longue que celle indiquée ci-dessus.
b) Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter, en une ou plusieurs fois en accord avec la direction, pour rechercher un emploi pendant 50 heures par mois. Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction d'appointements sauf en cas de démission. Le présent paragraphe n'est pas applicable dans le cas du préavis de départ volontaire à la retraite, lorsque le salarié a au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date de notification de ce départ.
c) Dans le cas d'inobservation du préavis par l'une ou l'autre des parties et sauf accord entre elles, celle qui ne respecte pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir. Toutefois, le salarié licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, à condition d'en avoir avisé l'employeur 15 jours auparavant, quitter l'établissement avant le terme du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation du préavis. Ce délai de 15 jours peut être réduit ou supprimé sur autorisation écrite de l'employeur.
d) En cas de départ à la retraite, une convention pour la recherche d'un successeur peut être conclue conformément à l'article 1.24 b4. »

Article 32
En vigueur étendu

Au 2e alinéa du point 1 « Barème général » de l'annexe « Salaires minima », les mots : « de 10 %, 20 % ou 25 % » sont supprimés.

Article 33
En vigueur étendu

Au 1er alinéa de l'article 2 de l'annexe « Application des 35 heures par attribution de jours de repos spécifiques », les mots : « tels que ceux définis par l'article 3.04 de la convention collective » sont remplacés par les mots : « au sein des filières du RNQSA ».

Article 34
En vigueur étendu

L'intitulé et le texte de l'article 3.3 de l'annexe visée à l'article 33 sont modifiés comme suit :

« 3.3. Rémunération

Le salaire est versé mensuellement sur la base de 35 heures hebdomadaires. Le régime des heures supplémentaires visé à l'article 1.09 bis s'applique, dans toutes les entreprises, aux heures excédant la 39e sur une semaine donnée et, à l'exclusion de celles-ci, aux heures qui excèdent 35 heures en moyenne sur la période de 4 semaines. »

Article 35
En vigueur étendu

Les deux premiers alinéas de l'article 4.3 de l'annexe visée à l'article 33 sont supprimés.

Article 36
En vigueur étendu

Le texte de l'article 4.4 de l'annexe visée à l'article 33 est modifié comme suit :
« Le salaire est versé mensuellement sur la base de 35 heures hebdomadaires. Le régime des heures supplémentaires visé à l'article 1-09 bis s'applique, dans toutes les entreprises, aux heures excédant la 37e sur une semaine donnée. »

Article 37
En vigueur étendu

Le 3e alinéa de l'article 1er de l'annexe « Annualisation des horaires de travail » est supprimé.

Article 38
En vigueur étendu

Au 1er alinéa de l'article 2 de l'annexe visée à l'article 37, les mots : « tels que ceux définis par l'article 3.04 de la convention collective » sont remplacés par les mots : « au sein des filières du RNQSA ».

Article 39
En vigueur étendu

Les deux premiers alinéas de l'article 3.1 de l'annexe visée à l'article 37 sont supprimés.

Article 40
En vigueur étendu

Au 3e alinéa de l'article 4.2 de l'annexe visée à l'article 37, le mot : « importantes » est supprimé.

Article 41
En vigueur étendu

L'annexe « Clauses applicables exclusivement dans les établissements de formation des conducteurs et d'éducation à la sécurité routière » est abrogée.

Article 42
En vigueur étendu

Consécutivement à l'ordonnance de recodification du 12 mars 2007, les références aux articles du code du travail figurant dans la convention collective sont rectifiées selon la liste annexée au présent avenant.

Article 43
En vigueur étendu

Les organisations soussignées s'engagent à inscrire à l'agenda des travaux de la commission paritaire nationale, dans les meilleurs délais, un débat paritaire sur les

questions relatives à l'expression collective du personnel dans les entreprises de moins de 11 salariés, et plus généralement à la représentation du personnel dans les PME, en vue d'une négociation permettant d'adapter en conséquence les dispositions de la convention collective qui posent problème à cet égard, par exemple :

- l'article 1.04 f relatif au droit d'expression des salariés ;
- l'article 1.05 relatif aux délégués du personnel et aux comités d'entreprise ;
- l'article 1.08 relatif aux mutations ;
- l'aménagement du temps de travail, pour la mise en oeuvre des jours de repos spécifique et de l'annualisation.

Article 44

En vigueur étendu

Les organisations soussignées s'engagent à actualiser dans les meilleurs délais l'annexe « Compte épargne-temps » de la convention collective.

Article 45

En vigueur étendu

Un accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra être conclu dans les domaines traités par le présent avenant que pour améliorer la situation des salariés, dans le respect de l'article L. 2253-1 et suivants du code du travail.

Article 46

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe
Articles du code du travail cités dans la convention collective et ses annexe

Texte concerné	Anciennes références	Nouvelles références
Convention collective		
Article 1.01 b, 1er alinéa	Article L. 132-23	Articles L. 2253-1 et L. 2253-2
Article 1.01 b, avant-dernier alinéa	Article L. 132-30	Articles L. 2234-1, L. 2234-2 et L. 2234-3
Article 1.04 c	Article L. 451-1 et suivants	Article L. 3142-7 et suivants
Article 1.04 e, 1er alinéa	Article L. 412-8	Articles L. 2142-3 à L. 2142-7
Article 1.04 e, 2e alinéa	Article L. 411-1	Article L. 2131-1
Article 1.08	Article L. 122-12	Article L. 1224-1
Article 1.09 b, 2e alinéa	Articles L. 221-9 et R. 221-4	Articles L. 3132-12 et R. 3132-5
Article 1.09 e2	Article L. 212-15-3, II	Articles L. 3121-42, 43 et 44 et L. 3121-51
Article 1.09 e3	Article L. 212-5, I	Articles L. 3121-42, 43 et 44 et L. 3121-51
Article 1.09 g2	Article L. 223-1 et suivants	Article L. 3141-1 et suivants
Article 1.10 d5	Article L. 212-5-1, D. 212-6 et suivants, D. 212-22	Articles L. 3121-28, L. 3121-29, L. 3121-30, D. 3121-7 et suivants, D. 3171-11 et 12
Article 1.10 d7	Article L. 213-4-3	Article L. 3122-37
Article 1.10 e2	Article L. 122-1-1	Article L. 1242-2
Article 1.11 a	Article L. 212-4-9	Articles L. 3123-5, L. 3123-6 et L. 3123-8
Article 1.21 b	Article L. 122-16	Article D. 1234-6
Annexes		
35 heures par jours de repos spécifiques (paragraphe 2)	Article L. 423-13	Articles L. 2314-21, L. 2314-22, L. 2314-23
Annualisation des horaires de travail (paragraphe 3.1)	Article L. 423-13	Articles L. 2314-21, L. 2314-22, L. 2314-23
Entretien professionnel (art. 5)	Articles L. 132-10 et L. 133-8	Articles L. 2231-6 et L. 2261-15

Délibération n° 6-11 du 20 octobre 2011 relatif à l'emploi des seniors

CNPA ;

FFC ;

FNAA ;

FNCRM ;

UNIDEC

PP ;

GNESA ;

SNCTA.

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CSNVA.

En vigueur étendu

Vu l'avenant n° 55 du 15 juillet 2009 à la convention collective, notamment son article 8 y annexant un plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés applicable en 2010 et 2011 ;
Vu l'annexe III définissant ce plan, ayant fait l'objet d'un avis favorable rendu par le DGEFP le 9 octobre 2009 ;
Vu l'arrêté d'extension dudit avenant, publié au Journal officiel du 19 mars 2010 ;
Vu les attributions confiées à l'observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA) par l'accord paritaire national du 23 juin 2010 relatif au développement du dialogue social ;
Considérant l'exposé des motifs de l'avenant n° 55 selon lequel des mesures temporaires doivent permettre, conformément au 2e alinéa de l'article L. 138-26 du code de la sécurité sociale, de fixer un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés des entreprises de 50 à moins de 300 salariés ;
Considérant qu'elles ont prévu que, pour la mise en oeuvre du plan, la situation initiale de l'entreprise ou du groupe serait constatée au plus tôt après l'entrée en vigueur du présent dispositif, et que la situation finale serait constatée au plus tard le 31 décembre 2011 ;
Considérant qu'il leur incombe de préciser les modalités selon lesquelles les entreprises adhérentes au plan doivent communiquer leurs résultats annuels pour chacun des indicateurs retenus, en vue de permettre aux partenaires sociaux d'en faire l'analyse et d'évaluer les écarts constatés par rapport aux objectifs initiaux,
il a été convenu des dispositions suivantes :

Article 1er

En vigueur étendu

Les entreprises ayant adhéré au plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés doivent renseigner un bilan de réalisation des actions selon le formulaire ci-annexé, pour chacune des années 2010 et 2011.

Article 2

En vigueur étendu

Ce bilan sera adressé à l'OBSA par lettre recommandée avec avis de réception, au plus tard le 29 février 2012.

Article 3

En vigueur étendu

La présente délibération paritaire fera l'objet des procédures de dépôt légal et d'extension, afin de garantir son application dans des conditions identiques pour l'ensemble des entreprises concernées.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Emploi des salariés âgés

Bilan des résultats année 2010 (entreprises ayant adhéré à l'accord de branche du 15 juillet 2009)

Bilan à adresser au plus tard le 29 février 2012, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'adresse suivante : OBSA, maison de l'Automobile, 50, rue Rouget-de-Lisle, 92158 Suresnes Cedex.

Identification	
Nom de l'entreprise ou des entreprises du groupe (s'il s'agit d'un groupe d'entreprises, établir un bilan par site)	
Adresse du site	
SIREN ou SIRET	
Code APE (nomenclature NAF, art. 1.01 de la CCNSA)	
Effectif total au 31 décembre 2010 (tous âges confondus)	
Budget du plan de formation 2010 (en euros)	
Date de la signature du bilan 2010	
Nom et prénom du représentant légal	
Signature du représentant légal	

Domaines d'action favorables au maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus	**Résultats année 2010**
Des actions ont dû être réalisées en 2010 pour un indicateur au moins dans chacun des quatre domaines d'action. Types d'action (actions concrètes s'inscrivant dans chaque domaine d'action). Indicateurs associés (sauf indication contraire, tous les indicateurs concernent exclusivement les salariés de 55 ans et plus).	
1. Domaine d'action : anticipation de l'évolution des carrières professionnelles	
Type d'action : favoriser la professionnalisation des parcours professionnels dans les deuxièmes parties de carrière	
1.1. Nombre d'entretiens de 2e partie de carrière qui ont été proposés	
1.2. Nombre d'entretiens de bilans de compétences qui ont été proposés	
1.3. Nombre d'entretiens d'actions de formation qui ont été proposés	
Type d'action : valoriser l'expérience et les compétences acquises	
1.4. Nombre de salariés qui ont été destinataires de guides d'appui à la démarche de VAE	
1.5. Nombre de salariés qui ont été inscrits dans une démarche personnelle de VAE	
Type d'action : encourager la mobilité professionnelle	
1.6. Nombre de salariés qui ont bénéficié d'une évolution verticale du classement RNQSA	
1.7. Nombre de salariés qui ont bénéficié d'une évolution transversale du classement RNQSA	
1.8. Nombre d'heures de formation suivies pour permettre l'orientation vers un autre métier	
Type d'action : diffuser les informations de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)	
1.9. Nombre de salariés qui ont été destinataires des études de l'OPMQ	
1.10. Nombre de salariés qui ont pu consulter le site de l'OPMQ sur leur lieu de travail	
2. Domaine d'action : développement des compétences et des qualifications et accès à la formation	
Type d'action : affecter une part minimale du plan de formation	
2.1. Sommes qui ont été affectées aux formations suivies par les salariés (montant en euros des dépenses au titre du plan de formation pour l'année 2010, pour les salariés concernés)	
Type d'action : communiquer sur l'accès à la formation selon l'âge	
2.2. Nombre de salariés qui ont suivi (ou entamé) une action de formation	
Type d'action : inviter les salariés à utiliser les outils à leur disposition	
2.3. Nombre de salariés qui ont utilisé leur droit individuel à la formation	
2.4. Nombre de salariés qui ont utilisé le passeport formation	
3. Domaine d'action : aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite	
Type d'action : aménager l'organisation et le temps de travail	
3.1. Nombre de salariés qui ont opté pour un aménagement du temps de travail	
3.2. Nombre de salariés qui ont opté pour un travail à temps partiel	
3.3. Nombre de salariés qui ont opté pour une retraite progressive	
3.4. Incidence de ces choix en matière d'absentéisme (= taux d'absentéisme en 2010)	
Type d'action : informer sur la retraite	
3.5. Nombre de supports qui ont été distribués	
3.6. Nombre de réunions d'information des salariés âgés d'au moins 50 ans qui ont été organisées	
Type d'action : proposer un entretien préparatoire à la retraite	

3.7. Nombre d'entretiens spécifiques ou de bilans retraite qui ont été réalisés	
Type d'action : proposer d'exercer une fonction de tuteur	
3.8. Nombre de salariés qui ont exercé des fonctions de tuteur	
Type d'action : proposer de réaliser une mission ponctuelle	
3.9. Nombre de salariés âgés de 50 ans et plus qui se sont vu confier des missions d'accueil d'accompagnement et de parrainage de salariés nouvellement embauchés	
Type d'action : communiquer sur l'âge de cessation d'activité	
3.10. Age moyen de cessation d'activité des salariés de 55 ans et plus	
3.11. Diminution du nombre de sorties anticipées d'activité avant le moment de la liquidation d'une retraite à taux plein *	
4. Domaine d'action : transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat	
Type d'action : constituer des équipes de travail d'âges mixtes	
4.1. Nombre de salariés qui ont été inclus dans de telles équipes	
4.2. Définition et suivi d'un indicateur de performance de ces équipes *	
Type d'action : faciliter l'exercice de la fonction tutorale	
4.3. Nombre de salariés de 50 ans et plus dont l'expérience leur a permis d'accéder à une fonction tutorale sous réserve de justifier des prérequis nécessaires	
Type d'action : solliciter les salariés les plus expérimentés pour participer à des jurys d'examen	
4.4. Nombre de salariés de 50 ans et plus dont l'expérience leur a permis de participer à des jurys d'examen dans le cadre de démarches du type de la VAE	
Type d'action : valoriser la fonction tutorale en la prenant en compte dans l'appréciation des résultats	
4.5. Nombre de tuteurs qui ont bénéficié de contreparties spécifiques pour l'exercice de leur fonction	
4.6. Définition et suivi d'un indicateur de satisfaction des salariés suivis par un tuteur *	
Type d'action : diffuser une information valorisant la transmission des savoirs	
4.7. Nombre de salariés qui ont été destinataires des supports d'information réalisés pour valoriser la transmission des savoirs et des compétences et le tutorat	
(*) Si absence de ces indicateurs : inscrire 0. Si définition et mise en place d'indicateurs : inscrire 1. Si utilisation d'un dispositif de suivi de ces indicateurs : inscrire 2.	

Dénombrement des salariés âgés en activité par tranches d'âge

Année de naissance *	**Nombre de salariés présents à l'effectif au 31 décembre 2011**
1956 (55 ans)	
1955 (56 ans)	
1954 (57 ans)	
1953 (58 ans)	
1952 (59 ans)	
1951 (60 ans)	
1950 (61 ans)	
1949 (62 ans)	
1948 (63 ans)	
1947 (64 ans)	
Avant 1947 (65 ans et plus)	
(*) Par exemple, les salariés nés en 1956 ont fêté leur 55e anniversaire au cours de l'année 2011.	

Bilan des résultats année 2011 (entreprises ayant adhéré à l'accord de branche du 15 juillet 2009)

Bilan à adresser au plus tard le 29 février 2012, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'adresse suivante : OBSA, maison de l'Automobile, 50, rue Rouget-de-Lisle, 92158 Suresnes Cedex.

Identification	
Nom de l'entreprise ou des entreprises du groupe (s'il s'agit d'un groupe d'entreprises, établir un bilan par site)	
Adresse du site	
SIREN ou SIRET	
Code APE (nomenclature NAF, art. 1.01 de la CCNSA)	
Effectif total au 31 décembre 2011 (tous âges confondus)	

Budget du plan de formation 2011 (en euros)	
Date de la signature du bilan 2011	
Nom et prénom du représentant légal	
Signature du représentant légal	

Domaines d'action favorables au maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus	**Résultats année 2011**
Des actions ont dû être réalisées en 2011 pour un indicateur au moins dans chacun des quatre domaines d'action. Types d'action (actions concrètes s'inscrivant dans chaque domaine d'action). Indicateurs associés (sauf indication contraire, tous les indicateurs concernent exclusivement les salariés de 55 ans et plus).	
1. Domaine d'action : anticipation de l'évolution des carrières professionnelles	
Type d'action : favoriser la professionnalisation des parcours professionnels dans les deuxièmes parties de carrière	
1.1. Nombre d'entretiens de 2e partie de carrière qui ont été proposés	
1.2. Nombre d'entretiens de bilans de compétences qui ont été proposés	
1.3. Nombre d'entretiens d'actions de formation qui ont été proposés	
Type d'action : valoriser l'expérience et les compétences acquises	
1.4. Nombre de salariés qui ont été destinataires de guides d'appui à la démarche de VAE	
1.5. Nombre de salariés qui ont été inscrits dans une démarche personnelle de VAE	
Type d'action : encourager la mobilité professionnelle	
1.6. Nombre de salariés qui ont bénéficié d'une évolution verticale du classement RNQSA	
1.7. Nombre de salariés qui ont bénéficié d'une évolution transversale du classement RNQSA	
1.8. Nombre d'heures de formation suivies pour permettre l'orientation vers un autre métier	
Type d'action : diffuser les informations de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)	
1.9. Nombre de salariés qui ont été destinataires des études de l'OPMQ	
1.10. Nombre de salariés qui ont pu consulter le site de l'OPMQ sur leur lieu de travail	
2. Domaine d'action : développement des compétences et des qualifications et accès à la formation	
Type d'action : affecter une part minimale du plan de formation	
2.1. Sommes qui ont été affectées aux formations suivies par les salariés (montant en euros des dépenses au titre du plan de formation pour l'année 2011, pour les salariés concernés)	
Type d'action : communiquer sur l'accès à la formation selon l'âge	
2.2. Nombre de salariés qui ont suivi (ou entamé) une action de formation	
Type d'action : inviter les salariés à utiliser les outils à leur disposition	
2.3. Nombre de salariés qui ont utilisé leur droit individuel à la formation	
2.4. Nombre de salariés qui ont utilisé le passeport formation	
3. Domaine d'action : aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite	
Type d'action : aménager l'organisation et le temps de travail	
3.1. Nombre de salariés qui ont opté pour un aménagement du temps de travail	
3.2. Nombre de salariés qui ont opté pour un travail à temps partiel	
3.3. Nombre de salariés qui ont opté pour une retraite progressive	
3.4. Incidence de ces choix en matière d'absentéisme (= taux d'absentéisme en 2011)	
Type d'action : informer sur la retraite	
3.5. Nombre de supports qui ont été distribués	
3.6. Nombre de réunions d'information des salariés âgés d'au moins 50 ans qui ont été organisées	
Type d'action : proposer un entretien préparatoire à la retraite	
3.7. Nombre d'entretiens spécifiques ou de bilans retraite qui ont été réalisés	
Type d'action : proposer d'exercer une fonction de tuteur	
3.8. Nombre de salariés qui ont exercé des fonctions de tuteur	
Type d'action : proposer de réaliser une mission ponctuelle	
3.9. Nombre de salariés âgés de 50 ans et plus qui se sont vu confier des missions d'accueil d'accompagnement et de parrainage de salariés nouvellement embauchés	
Type d'action : communiquer sur l'âge de cessation d'activité	
3.10. Age moyen de cessation d'activité des salariés de 55 ans et plus	
3.11. Diminution du nombre de sorties anticipées d'activité avant le moment de la liquidation d'une retraite à taux plein *	
4. Domaine d'action : transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat	
Type d'action : constituer des équipes de travail d'âges mixtes	
4.1. Nombre de salariés qui ont été inclus dans de telles équipes	
4.2. Définition et suivi d'un indicateur de performance de ces équipes *	
Type d'action : faciliter l'exercice de la fonction tutorale	

4.3. Nombre de salariés de 50 ans et plus dont l'expérience leur a permis d'accéder à une fonction tutorale sous réserve de justifier des prérequis nécessaires	
Type d'action : solliciter les salariés les plus expérimentés pour participer à des jurys d'examen	
4.4. Nombre de salariés de 50 ans et plus dont l'expérience leur a permis de participer à des jurys d'examen dans le cadre de démarches du type de la VAE	
Type d'action : valoriser la fonction tutorale en la prenant en compte dans l'appréciation des résultats	
4.5. Nombre de tuteurs qui ont bénéficié de contreparties spécifiques pour l'exercice de leur fonction	
4.6. Définition et suivi d'un indicateur de satisfaction des salariés suivis par un tuteur *	
Type d'action : diffuser une information valorisant la transmission des savoirs	
4.7. Nombre de salariés qui ont été destinataires des supports d'information réalisés pour valoriser la transmission des savoirs et des compétences et le tutorat	
(*) Si absence de ces indicateurs : inscrire 0. Si définition et mise en place d'indicateurs : inscrire 1. Si utilisation d'un dispositif de suivi de ces indicateurs : inscrire 2.	

Dénombrement des salariés âgés en activité par tranches d'âge

Année de naissance *	**Nombre de salariés présents à l'effectif au 31 décembre 2010**
1955 (55 ans)	
1954 (56 ans)	
1953 (57 ans)	
1952 (58 ans)	
1951 (59 ans)	
1950 (60 ans)	
1949 (61 ans)	
1948 (62 ans)	
1947 (63 ans)	
1946 (64 ans)	
Avant 1946 (65 ans et plus)	
(*) Par exemple, les salariés nés en 1955 ont fêté leur 55e anniversaire au cours de l'année 2010.	

Avenant n° 62 du 20 octobre 2011 relatif au compte épargne-temps

CNPA ;

GNESA ;

FNAA ;

Professionnels du pneu ;

UNIDEC ;

FNCRM ;

SNCTA.

FGMM CFDT ;

CSNVA ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

La fédération des travailleurs de la métallurgie CGT, case 433,263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex, par lettre du 20 décembre 2011 (BO n°2011-52)

En vigueur non étendu

Les organisations soussignées,
Vu la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 ;
Vu le code du travail ;
Vu l'article 44 de l'avenant n° 60 du 5 juillet 2011, par lequel les organisations soussignées se sont engagées à actualiser dans les meilleurs délais l'annexe « Compte épargne-temps » de la convention collective,
conviennent de modifier comme suit la convention collective :

Article 1er

En vigueur non étendu

Le texte de l'article 1.12 « Compte épargne-temps » est modifié comme suit :
« Le compte épargne-temps permet à tout salarié d'accumuler des droits à congés rémunérés ou de se constituer une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie de périodes de congés ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées. A défaut d'accord collectif applicable dans l'entreprise, négocié et conclu conformément à la législation en vigueur, le compte épargne-temps est alimenté, géré et utilisé comme indiqué en annexe de la présente convention collective. »

Article 2

En vigueur non étendu

L'annexe « Compte épargne-temps » de la convention collective est jointe au présent avenant.

Article 3

En vigueur non étendu

Un accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra être conclu sur le thème du compte épargne-temps que pour améliorer la situation des salariés dans le respect des articles L. 2253-1 et suivants du code du travail et du présent accord.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe Compte épargne-temps

1. Objet

La présente annexe détermine, en application de l'article 1.12 de la convention collective, les conditions et limites dans lesquelles le compte épargne-temps (CET) peut être alimenté en temps ou en argent à l'initiative du salarié, lorsqu'aucun accord collectif d'entreprise ou d'établissement n'est applicable dans ce domaine.
Le CET est utilisé, à l'initiative du salarié, pour :

- se faire indemniser toute période d'absence non rémunérée ;
- obtenir un complément de rémunération ;
- alimenter l'épargne retraite personnelle par le transfert vers Inter-Auto-Plan.

2. Fonctionnement du compte

2.1. Ouverture du compte

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise peut ouvrir un CET.
Ce compte individuel est ouvert par l'employeur sur simple demande écrite du salarié mentionnant précisément quels sont les droits, énumérés ci-dessous, que celui-ci entend y affecter.
Le choix des éléments à affecter au CET est fixé par le salarié pour 12 mois. Le salarié qui souhaite modifier ce choix pour l'année suivante le notifie à l'employeur avant la fin de chaque échéance annuelle. A partir de cette notification, l'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour rendre effectifs les choix du salarié. Les droits nouveaux pris en compte sont ceux qui sont acquis au plus tôt dans le mois civil qui suit celui au cours duquel la notification a été faite à l'employeur.
Le compte individuel énumère et chiffre précisément chacun des éléments qui l'alimentent, selon les modalités précisées à l'article 3.

2.2. Alimentation du compte

Chaque salarié peut affecter à son compte tout ou partie des droits suivants :
a) Congés payés annuels, pour la durée excédant 24 jours ouvrables (5e semaine).
b) Congés payés supplémentaires pour ancienneté (art. 1.15 a), pour fractionnement (art. 1.15 c), ou congés spéciaux (art. 1.15 e).

c) Droits afférents à l'accomplissement des heures supplémentaires dans la limite du contingent annuel (heures supplémentaires, majorations de salaire, repos compensateurs légaux, repos de remplacement).
d) Jours de réduction du temps de travail.
e) Repos de durée équivalente aux heures travaillées un dimanche, prévu par l'article 1.10 b.
f) Indemnités découlant de la sujétion à des conditions d'emploi particulières (travail un jour férié, travail le dimanche, travail de nuit...).
g) Primes et indemnités pouvant compléter le salaire de base défini par l'article 1.16 a.
h) Primes de vente visées à l'article 6.04 de la convention collective, dans la limite de 10 % du montant brut dû au titre d'un mois quelconque.
i) Primes d'intéressement.
j) Sommes issues de la participation.
Le crédit inscrit au CET peut être complété par un abondement de l'employeur, en temps ou en argent. Dans ce cas, l'abondement doit être attribué à tous les salariés relevant du même groupe et ayant un compte, proportionnellement aux droits de chacun d'eux. Avant toute décision relative à la mise en place, la modification ou l'interruption de l'abondement, l'employeur consultera les représentants du personnel lorsqu'il en existe.

3. Tenue du compte

3.1. Etablissement du compte

Le compte est matérialisé par un document écrit permettant l'identification du salarié titulaire et comportant :
- la nature des droits qui y sont placés, chacun de ces droits faisant l'objet d'une rubrique distincte ;
- dans chacune de ces rubriques, le montant en jours, en heures et en fractions d'heure inscrit lors de chaque alimentation du compte, avec la date correspondante et le mode de calcul utilisé conformément aux dispositions des articles 3.2 et 3.3.
Ce document établi, mis à jour et conservé par l'employeur, peut être consulté à tout moment par le titulaire du compte. Une copie lui est remise au moins une fois par an.

3.2. Droits en argent

Les droits en argent sont convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dus, en temps équivalent et affectés au CET proportionnellement au salaire de l'intéressé, par application de l'une des formules suivantes. Le salaire mensuel de référence prend en compte, conformément à l'article 1.16 b de la convention collective, les parties fixes et les primes de vente versées notamment aux vendeurs de véhicules et aux salariés itinérants visés à l'article 6.05 de ladite convention collective.
Cas des salariés dont le temps de travail est compté en heures :
Somme affectée au CET/ (salaire mensuel de référence/ horaire mensuel contractuel) = temps de repos.
Exemple 1 : pour un salaire mensuel de référence (art. 1.16 b de 2 000 € et pour un horaire de 35 heures hebdomadaires, une prime de 150 € sera inscrite au CET ainsi : 2 000/151,66 = 13,187 ; crédit CET : 150/13,187 = 11,37 heures.
Cas des salariés dont le temps de travail n'est pas compté en heures :
Somme affectée au CET/ (salaire mensuel de référence/22 ou 30 selon le type de forfait) = temps de repos.
Exemple 2 : pour un forfait en jours avec un salaire mensuel de référence (art. 1.16 b) de 3 000 €, une prime de 150 € sera inscrite au CET ainsi : 3 000/22 = 136,36 ; crédit CET : 150/136,36 = 1,10 jour.

3.3. Droits en temps

Les droits en temps sont inscrits au CET pour leur valeur exprimée en heures ou en jours. Un décompte spécifique supplémentaire doit être effectué pour identifier les repos de durée équivalente dus en cas de dérogation temporaire ou exceptionnelle au repos dominical, tels que visés à l'article 2.2 e ci-dessus.

4. Utilisation du compte pour rémunérer une absence

Le salarié peut se faire indemniser toute période d'absence non rémunérée fondée sur l'exercice d'un droit légal ou conventionnel, ou autorisée par l'employeur.
Afin de limiter les perturbations que l'absence peut engendrer, le salarié doit dans ce cas respecter un délai de prévenance minimum. A défaut de préavis légal ou conventionnel, ce délai est égal à 2 mois pour une absence de 3 mois ou davantage, et de 1 mois pour une absence inférieure à 3 mois, sauf accord de l'employeur pour écourter le délai. En cas de retour anticipé accepté par l'employeur, les droits non utilisés sont conservés.
Le salarié peut également utiliser ses droits pour cesser de manière progressive son activité en accord avec l'employeur, notamment dans le cadre de la fin de la carrière professionnelle visée à l'article 1.24 b de la convention collective. L'accord précise dans ce cas les modalités de la cessation d'activité.
La durée de l'absence indemnisée est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté, conformément à l'article 1.13 de la convention collective. Elle n'est par ailleurs assimilée à du travail effectif pour le calcul des congés payés que pour les droits visés à l'article 2.2 a, b et d.
L'absence est rémunérée sur la base du salaire mensuel de référence calculé au moment du départ en congé.
Un jour, 1 semaine et 1 mois de congé indemnisés sont réputés correspondre respectivement à l'horaire contractuel journalier, hebdomadaire et mensuel en vigueur au moment du départ en congé.
Exemple 3 (pour un décompte du temps de travail en heures) : absence à rémunérer = 21 heures au cours du mois de mars ; salaire mensuel de référence de mars (- N) à février (N) = 2 000 € ; rémunération : (2 000/151,66) × 21 = 276,92 €.
Exemple 4 (pour un vendeur ayant un salaire de référence de 2 100 € = fixe moyen 900 € + primes moyennes 1 200 €, décompte du temps de travail en heures) : absence à rémunérer = 21 heures au cours du mois de mars ; salaire mensuel de référence de mars (- N) à février (N) = 2 100 € ; rémunération : (2 100/151,66) × 21 = 290,78 €.
Exemple 5 (pour un salarié au forfait en jours) : absence à rémunérer = 18 jours en mars et avril ; salaire mensuel de référence de mars (année N - 1) à février (année N) = 3 000 € ; rémunération : 3 000/22 × 18 = 2 454,54 €.
Par exception à l'alinéa ci-dessus, les droits faisant l'objet du décompte spécifique visé à l'article 3.3 sont rémunérés, pour les salariés visés au chapitre VI de la convention collective, sur la base de la partie fixe du salaire.
Exemple 6 (pour un vendeur ayant un fixe mensuel de 900 €, décompte du temps de travail en heures) : absence à rémunérer = 21 heures au cours du mois de mars, à déduire du compte « repos » de l'article 1.10 b ; salaire fixe de mars = 900 € ; rémunération : (900/151,66) × 21 = 124,62 €.
L'absence est rémunérée à la demande du salarié. A défaut d'indication contraire de sa part, la rémunération est assurée selon l'échéance mensuelle habituelle jusqu'à épuisement des droits.

5. Utilisation du compte pour compléter la rémunération

Le salarié peut à tout moment bénéficier d'une rémunération en échange de son crédit inscrit au CET, cette opération étant appelée « monétisation ».
Conformément à la loi, la monétisation des droits inscrits au titre des congés payés n'est autorisée que pour ceux de ces droits visés au b de l'article 2.2.
Dans le cas où la demande de monétisation excède un montant égal au salaire mensuel de référence, l'employeur peut différer, de 1 à 3 mois au maximum, le versement du surplus.
La somme due au salarié est égale à la valeur du nombre d'heures ou de journées inscrites au CET dont le salarié sollicite la monétisation, cette valeur étant

calculée conformément aux dispositions de l'article 1.16 b de la convention collective.

6. Utilisation du compte pour constituer une épargne

Dans les entreprises adhérentes au PERCO-I visé a l'article 1.25 bis de la convention collective, et à la demande du salarié ayant un compte ouvert à Inter-Auto-Plan, l'employeur peut alimenter ce compte en y versant les droits inscrits au CET de ce salarié.
La demande du salarié et la monétisation des droits préalables au versement sont effectuées comme indiqué à l'article 5.
Les conditions, modalités et limites des versements effectués à ce titre sont celles prévues par l'article 4 du règlement d'Inter-Auto-Plan.

7. Plafond des droits inscrits au compte

Un CET ne peut comporter des droits supérieurs au plafond maximum de la garantie légale des salaires (AGS). Si ce plafond vient à être atteint, il incombe à l'employeur d'en informer le salarié par écrit et de l'inviter à liquider, dans le délai de 1 mois suivant la réception de cette information, tout ou partie de ses droits pour respecter cette limite. Cette invitation rappelle au salarié les diverses modalités possibles d'utilisation des droits fixées par les articles 4,5 et 6.
Le salarié dont le plafond des droits a été atteint notifie à l'employeur les modalités selon lesquelles il entend liquider ses droits selon l'une ou l'autre des modalités permises par le présent accord. A défaut de notification dans un délai de 2 mois suivant l'information faite par l'employeur, ce dernier lui verse une indemnité correspondant à la monétisation de l'ensemble des droits inscrits au CET.

8. Clôture du compte

En dehors des cas visés à l'article 9, le CET n'est clos que sur décision du salarié notifiée par écrit à l'employeur, après liquidation totale des droits conformément aux dispositions des articles 4,5 ou 6.

9. Situation du compte en cas de rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit entraîne, sauf transfert visé ci-dessous, la clôture du CET.
Lorsque la rupture du contrat donne lieu à préavis conformément aux dispositions légales et conventionnelles, celui-ci peut être allongé par accord écrit des parties pour permettre la consommation de tout ou partie des droits inscrits au CET.
Lorsque l'accord intervenu n'a pas permis la liquidation totale des droits, ou bien en l'absence de tout accord, ou en cas de rupture du contrat de travail sans préavis, une indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée pour clôturer le compte. Cette indemnité est calculée selon la même méthode que celle exposée à l'article 4 (exemples 3,4 et 5).
Par exception, les droits non liquidés à l'occasion de la rupture du contrat de travail sont transférés au nouvel employeur, lorsqu'un accord précisant les modalités de ce transfert est conclu entre l'actuel et un futur employeur avant la date de radiation des effectifs du salarié.
Le transfert du CET, annexe au contrat de travail, est automatique dans les cas de modification de la situation juridique de l'employeur visés à l'article L. 1224-1 du code du travail.

Accord du 13 décembre 2011 relatif au travail du dimanche pour l'année 2012 (Rennes)

Le CNPA,

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CFDT métallurgie,

Article 1er

En vigueur non étendu

Sur le territoire de la communauté d'agglomération de Rennes, le nombre maximum de dérogations à la règle du repos dominical à caractère collectif sollicitées, conformément à l'article L. 3132-26 du code du travail, pour l'emploi de vendeurs salariés dans les concessions, les filiales, les succursales relevant des codes NAF 50.1Z (commerce de véhicules automobiles) et 50.2Z (entretien et réparation de véhicules automobiles), est limité à 3 par an.

Article 2

En vigueur non étendu

Pour l'année 2012, les organisations signataires se sont accordées sur la possibilité de 3 dates d'ouverture dominicales collectives :

- le 18 mars 2012 ;
- un dimanche en juin ou en septembre ou en octobre, dont la date sera communiquée par le CNPA au plus tard le 1er mars 2012 ;
- concernant la troisième date, la demande d'ouverture dominicale est communiquée dans un délai préalable minimum de 30 jours :
- par le concessionnaire au CNPA et aux mairies concernées ;
- par le CNPA à Rennes Métropole.

La troisième date sera transmise par les services de Rennes Métropole aux organismes signataires du protocole.
Chaque concessionnaire s'engage à ne pas dépasser 3 ouvertures dominicales.

Article 3

En vigueur non étendu

Lors de ces ouvertures, il sera fait exclusivement appel au personnel de vente volontaire et strictement nécessaire. Le chef d'entreprise tiendra à la disposition de l'inspection du travail la liste nominative des salariés qui auront travaillé le dimanche.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord sera porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage. L'employeur est tenu de fournir aux salariés, lors de son embauche, une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Les comités d'établissements ou à défaut les délégués du personnel seront préalablement informés et consultés.

Article 5

En vigueur non étendu

Une commission de suivi de l'accord sera mise en place. Elle sera composée de 2 représentants du conseil national des professions de l'automobile et de 2 représentants par organisation syndicale.

Article 6

En vigueur non étendu

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent protocole d'accord sera déposé auprès du service des conventions collectives du ministère du travail, de l'emploi et de la santé, et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes. Il sera également transmis à Monsieur le président de Rennes Métropole et à l'ensemble des maires de Rennes Métropole.

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent protocole est applicable jusqu'au 31 décembre 2012.

Adhésion par lettre du 20 décembre 2011 de la FTM CGT à l'avenant n° 62 du 20 octobre 2011 relatif au compte épargne-temps

En vigueur non étendu

Montreuil, le 20 décembre 2011.

La fédération des travailleurs de la métallurgie CGT, case 433,263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
Monsieur le directeur,
En application de l'article L. 2261-3 du code du travail, la fédération des travailleurs de la métallurgie CGT adhère à l'avenant n° 62 du 20 octobre 2011, à la convention collective nationale des services de l'automobile, relatif au compte épargne-temps.
Veuillez agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos salutations distinguées.

Pour la fédération des travailleurs de la métallurgie (CGT), membre du bureau fédéral.

Avenant n° 18 du 15 décembre 2011 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif à la prévoyance

CNPA ;

FFC ;

FNAA ;

FNCRM ;

UNIDEC ;

Professionnels du pneu ;

GNESA ;

SNCTA.

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CSNVA ;

FGMM CFDT ;

FTM CGT.

En vigueur étendu

Vu l'article 1.26 de la convention collective nationale ;
Vu l'accord de prévoyance du 16 novembre 2000 et ses avenants successifs, en dernier lieu l'avenant n° 17 du 28 juin 2011 ;
Considérant l'utilité de préciser dans le règlement de prévoyance les modalités de transfert du fonds collectif pour le versement des indemnités de départ à la retraite, dans l'éventualité d'un changement d'OAD,

Article 1er
En vigueur étendu

Le texte de l'article 16 « Fonds collectif » du RPO est placé sous un paragraphe 1, intitulé « Constitution d'un fonds collectif », et il est créé un paragraphe 2 ainsi rédigé :

« Transfert

En cas de changement de l'organisme assureur désigné visé à l'article 1.26 b de la convention collective, les sommes inscrites sur le fonds collectif seront transférées au profit du nouvel organisme assureur, après prélèvement de 1 % au titre des frais forfaitaires de transfert puis de tous impôts ou taxes incombant à ce transfert. »

Article 2
En vigueur étendu

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

Avenant n° 3 du 25 janvier 2012 relatif au contrat et à la période de professionnalisation

CNPA ;

FNAA ;

FNCRM ;

UNIDEC ;

Professionnels du pneu ;

GNESA ;

SNCTA.

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CSNVA ;

FGMM CFDT ;

FTM CGT.

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,
Vu l'accord paritaire national du 30 juin 2004 relatif aux contrats et aux périodes de professionnalisation, modifié en dernier lieu par avenant n° 2 du 28 avril 2011 étendu par arrêté du 27 octobre 2011 ;
Vu l'article L. 6325-14-1 du code du travail, créé par la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 ;
Considérant l'intérêt qui s'attache à permettre une portabilité des actions de professionnalisation en cas de rupture du contrat de travail,
conviennent de modifier comme suit l'accord du 30 juin 2004 relatif aux contrats et aux périodes de professionnalisation :

Article 1er

En vigueur étendu

Le 2e paragraphe de l'article 4 « Modalités » prend l'intitulé suivant : « b) Formation ».

Article 2

En vigueur étendu

Les 2 alinéas suivants sont ajoutés à celui qui forme le paragraphe b visé ci-dessus :
La formation est prise en charge par l'ANFA dans les conditions et limites fixées par l'article 5.
En cas de licenciement pour motif économique d'un salarié ayant conclu un contrat de professionnalisation pour une durée égale ou supérieure à 12 mois, l'ANFA poursuit le financement des actions d'évaluation et de formation accomplies dans un délai de 3 mois suivant la notification du licenciement, sous réserve que ces actions aient débuté avant la notification du licenciement, et que l'intéressé justifie de sa participation effective à ces actions. Le financement de ces actions s'effectue dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation.

Article 3

En vigueur étendu

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur dès l'obtention du récépissé de son dépôt, ce dont l'ANFA sera aussitôt informée.

Accord du 14 février 2012 relatif au droit au capital de fin de carrière

CNPA ;

FFC ;

FNAA ;

FNCRM ;

UNIDEC ;

Professionnels du pneu ;

GNESA ;

SNCTA.

CFTC ;

CFE-CGC ;

CSNVA ;

FGMM CFDT ;

USM FO ;

FTM CGT.

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,
Vu la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ;
Vu le décret du 30 décembre 2010 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite ;
Vu l'avenant n° 55 du 15 juillet 2009 relatif aux parcours professionnels dans les services de l'automobile ;
Vu en particulier l'article 21 dudit avenant, convenant d'un réexamen paritaire des conditions d'ouverture du droit au capital de fin de carrière à l'égard des salariés qui ont eu une carrière longue ;
Considérant que la décision prise par les signataires de l'avenant n° 55 de sauvegarder et de pérenniser le capital de fin de carrière institué en 1974 implique la viabilité financière du dispositif à long terme, laquelle n'est pas menacée dès lors que les modifications des paramètres qui le gouvernent ne s'appliquent que pour une durée précisément déterminée,
conviennent de ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Un droit au capital de fin de carrière est temporairement ouvert au bénéfice de certains salariés prenant une « retraite anticipée longue carrière ».
Les salariés concernés sont ceux qui notifient à l'employeur leur départ anticipé à la retraite dans les conditions indiquées ci-après, dès lors que cette notification intervient au plus tôt le 1er juillet 2012 et au plus tard le 30 juin 2013.
Les conditions du départ à la retraite permettant l'attribution d'un capital de fin de carrière sont les suivantes, par dérogation aux articles 17.1 a et 17 bis du RPO :
1. Achever sa carrière par un départ volontaire anticipé à la retraite au titre d'une carrière longue, mettant fin au contrat à durée indéterminée, en s'engageant à quitter l'entreprise au terme du préavis de 1 ou de 2 mois découlant de la législation en vigueur ;
2. Etre âgé de moins de 60 ans au terme du préavis de départ volontaire à la retraite ;
3. Totaliser au moins 30 ans d'ancienneté dans la profession au terme du préavis, dont au moins 1 année continue dans l'entreprise avant le terme du préavis ;
4. Ne pas bénéficier d'une indemnité légale de départ volontaire à la retraite d'un montant égal ou supérieur à l'assiette de calcul visée à l'article 17.3 du RPO ;
5. Faire liquider ses retraites complémentaires Arrco et, le cas échéant, Agirc.

(1) L'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale, le dispositif devant s'appliquer à tout salarié ayant liquidé sa pension de vieillesse du régime général, le cas échéant dans le cadre de la retraite anticipée longue carrière, et quel que soit son âge à la date de la liquidation.
(Arrêté du 5 novembre 2012, art. 1er)

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 17.2 du RPO « Calcul de l'ancienneté dans la profession », de l'article 17.3 « Montant du capital de fin de carrière » et de l'article 20 « Salariés ayant travaillé à temps partiel » sont applicables aux salariés visés à l'article 1er.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Dès que le dépôt légal aura été effectué, les organisations soussignées s'engagent à en informer les entreprises et les salariés, en vue d'inviter ceux d'entre eux qui sont susceptibles de bénéficier de l'accord de constituer un dossier auprès de l'organisme assureur.
L'employeur auquel un salarié aura notifié son départ volontaire à la retraite dans les conditions ci-dessus procédera comme indiqué par l'article 18 du RPO, de façon à permettre à l'OAD de calculer dans les meilleurs délais les droits légaux et conventionnels de l'intéressé.
Les droits ainsi calculés ne seront liquidés par l'OAD, dans les conditions et limites précisées par l'article 19 du RPO, qu'après la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord. Ce délai de liquidation ne prive pas le salarié du droit de percevoir, dès la fin du préavis, l'indemnité légale de départ volontaire à laquelle il peut prétendre de la part de son employeur.

Article 4

En vigueur étendu

L'extension du présent accord sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail. Les versements mis à la charge de l'OAD par le présent accord ne seront effectués qu'après la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension qui le concerne.

Avenant n° 3 du 28 mars 2012 à l'accord du 27 juin 2002 relatif à l'épargne salariale

CNPA ;

FFC ;

FNAA ;

FNCRM ;

UNIDEC ;

Professionnels du pneu ;

GNESA ;

SNCTA.

CFTC ;

CFE-CGC ;

CSNVA ;

FGMM CFDT ;

USM FO.

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,
Vu la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 ;
Vu l'accord paritaire national du 27 juin 2002 instituant le dispositif « Inter-auto-plan », modifié en dernier lieu par avenant n° 2 du 16 décembre 2009 ;
Vu les évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles susceptibles d'impacter les dispositifs d'épargne salariale mis en place par la branche,
conviennent de modifier comme suit l'accord du 27 juin 2002 :

Article 1er

En vigueur étendu

Le deuxième alinéa de l'article 3 « Organismes désignés » est rédigé comme suit :
« L'organisme responsable de la gestion des FCPE visés à l'article 6 du règlement d'IAP est ProBTP-Finances, société anonyme de gestion de portefeuille au capital de 1 600 000 000 €, agréée par l'autorité des marchés financiers (n° GP 97-83), dont le siège social est à Paris 6e, 7, rue du Regard. »

Article 2

En vigueur étendu

Un avenant n° 5 au règlement d'Inter-auto-plan est annexé au présent accord.

Article 3

En vigueur étendu

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent accord, qui sera déposé conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Avenant n° 5
Règlement d'Inter-auto-plan :

Article 1er

En vigueur étendu

Au 3e alinéa de l'article 3, le mot : « l'Assedic » est remplacé par les mots : « Pôle emploi ».

Article 2
En vigueur étendu

Le texte de l'article 4 est modifié comme suit :

« Article 4
Alimentation d'Inter-auto-plan
4.1. Nature des versements

Le compte ouvert par chaque participant soit au titre du PEI, soit au titre du PERCO-I, peut être alimenté par les versements suivants :
1° Versements volontaires du participant ;
2° Versements effectués par l'entreprise, à la demande du salarié.
Le salarié qui souhaite alimenter son compte par des primes d'intéressement doit faire connaître à l'employeur, au plus tard 15 jours après réception du décompte d'intéressement, la fraction qu'il désire voir versée au PEI et/ ou au PERCO-I.
Les anciens salariés de l'entreprise pourront affecter tout ou partie de la prime d'intéressement afférente à leur dernière période d'activité lorsque le versement de cette prime intervient après leur départ de l'entreprise. Toutefois, pour que le versement soit admis, il faut qu'ils aient adhéré au PEI et/ ou au PERCO-I et effectué au moins un versement avant leur départ et qu'ils n'aient pas demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation du contrat de travail.
Le montant minimum de versements 1° et 2° versé annuellement par chaque participant ne peut être inférieur à 160 € qu'il s'agisse du PEI ou du PERCO-I.
3° Sommes issues des jours de repos non pris
Dans les entreprises n'ayant pas mis en place de compte épargne-temps (CET), les salariés peuvent affecter des jours de repos non pris au PERCO-I, dans la limite de 5 par an et par salarié. S'agissant des congés payés, seuls les jours excédant la durée annuelle de 24 jours ouvrables peuvent être affectés au PERCO-I.
La valorisation de l'indemnité correspondant aux jours de repos non pris se fera à la date de la demande d'affectation au PERCO-I par le salarié.
4° Versements au titre de la participation aux résultats
Il s'agit des versements effectués par l'entreprise, à la demande du salarié, des sommes attribuées au titre de la participation aux résultats de l'entreprise.
5° Transferts depuis un compte épargne-temps
Les bénéficiaires disposant de droits affectés sur un compte épargne-temps peuvent les utiliser pour alimenter Inter-auto-plan dans les conditions déterminées par l'accord l'ayant institué et, en l'absence d'accord collectif applicable dans l'entreprise, dans les conditions visées à l'article 6 de l'accord du 20 octobre 2011 annexé à la convention collective.
6° Transferts provenant d'un autre plan

- transferts sur le PEI à la demande du participant de sommes détenues dans le cadre d'un autre plan d'épargne comportant une durée de blocage d'une durée minimale équivalente ou d'un accord de participation, qu'il y ait ou non rupture du contrat de travail ;
- transferts sur le PERCO-I à la demande du participant des sommes détenues dans le cadre d'un autre plan d'épargne ou d'un accord de participation, qu'il y ait ou non rupture du contrat de travail.
Le transfert des avoirs détenus au sein d'un PERCO-I vers le PEI n'est pas autorisé.
7° Abondements de l'entreprise
Il s'agit des versements complémentaires effectués au titre de l'abondement par les entreprises qui le souhaitent.

4.2. Limitation des versements

Le montant total des versements 1°, 2° et 3° effectués annuellement par chaque participant dans l'ensemble des plans d'épargne auxquels il participe, ne pourra excéder 25 % de sa rémunération annuelle brute s'il est salarié, 25 % de son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente s'il est un dirigeant autorisé à adhérer à IAP conformément aux dispositions de l'article 3 du règlement, ou 25 % de ses pensions de retraite annuelles brutes s'il est retraité.
Le montant total des versements 1°, 2° et 3° effectués annuellement par chaque participant dans l'ensemble des plans d'épargne qui lui sont proposés ne pourra excéder 1/4 du plafond annuel de la sécurité sociale, s'il est conjoint du chef d'entreprise non rémunéré ou salarié dont le contrat de travail est suspendu et qui n'a perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente.
Les transferts visés aux 5° et 6° ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du plafond de 25 % de la rémunération prévu à l'article L. 3332-10 du code du travail, et ne donnent pas lieu au versement complémentaire de l'entreprise.

Article 3
En vigueur étendu

Le texte du 3e alinéa de l'article 5 est modifié comme suit :
« Dans le cadre du PEI, l'abondement peut compléter les versements volontaires et/ ou les quotes-parts de participation et/ ou les transferts depuis le CET et/ ou les primes d'intéressement sauf si le versement de ces dernières intervient après le départ du participant ; dans le cadre du PERCO-I, l'abondement peut en outre compléter les sommes issues de jours de repos non pris. Les transferts de sommes visés au 4° de l'article 4 ne donnent pas lieu au versement complémentaire de l'entreprise. »

Article 4
En vigueur étendu

Le texte du 10e et dernier alinéa de l'article 5 est modifié comme suit :
« Si l'abondement du PERCO-I dépasse, par an et par bénéficiaire, la somme mentionnée à l'article L. 137-5 du code de la sécurité sociale, l'excédent est assujetti à une contribution sociale spéciale à la charge de l'employeur. »

Article 5

En vigueur étendu

La liste de 5 FCPE figurant à l'article 6 est complétée par un sixième FCPE selon le texte ci-dessous :
« FCPE BTP épargne horizon
Ce FCPE offre une gestion adaptée à la date envisagée de départ à la retraite de chaque bénéficiaire avec diminution du risque, l'échéance se rapprochant. Il est composé de plusieurs compartiments à allocation d'actif évolutive. Chaque compartiment correspond à un horizon de placement spécifique. A l'horizon le plus éloigné correspond la part actions la plus importante qui a vocation à être progressivement réduite, en fonction des conditions de marché et de la durée restant à courir jusqu'à la date fixée par le compartiment. Elle sera remplacée par des produits de taux (obligations et monétaire) en vue d'obtenir un actif totalement investi en monétaire à l'horizon fixé par chaque compartiment.
Sous réserve de l'agrément des autorités de tutelle et des conditions de marché, un nouveau compartiment sera régulièrement créé afin de proposer, en permanence, dans cette gamme, un horizon de placement de 18 ans.
Les principaux risques sont les suivants :

- risque lié à la gestion discrétionnaire ;
- risque de taux ;
- risque actions ;
- risque de perte en capital ;
- risque de crédit ;
- risque de change. »

Article 6

En vigueur étendu

Le dernier alinéa de l'article 8 est supprimé.

Article 7

En vigueur étendu

Le premier alinéa de l'article 11 est scindé en deux alinéas ainsi rédigés :
« Les sommes versées au PEI ne peuvent être retirées que 5 ans après la date de chaque versement. Dans la pratique, les sommes versées au PEI seront disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans courant à compter du 1er jour du 7e mois de l'année au cours de laquelle les versements ont été faits. Toutefois, les sommes provenant du versement de la participation seront exigibles à l'expiration d'un délai de 5 ans courant à compter du 1er jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits.
Si dans une entreprise adhérente au PEI, les salariés acquièrent des droits à la fois aux titres de versements au PEI et de la participation, l'ensemble de ces droits peut, si l'entreprise le demande, bénéficier d'une date unique de mise en disponibilité alignée sur la date de disponibilité quinquennale de la participation au 1er jour du 5e mois. »

Article 8

En vigueur étendu

Dans la partie « Orientation des placements » figurant à l'annexe I « Critères des choix de placements » du règlement d'Inter-auto-plan, est ajouté le descriptif suivant :
« FCP BTP épargne Horizon
Ce FCPE offre une gestion adaptée à la date présumée de départ à la retraite. A ce titre, il est composé de 6 compartiments de 3 ans couvrant de 1 à 18 années d'horizon de placement.
Chaque compartiment correspond ainsi à une échéance spécifique. Le souscripteur investit donc dans le compartiment dont l'horizon est le plus proche de la date envisagée de son départ en retraite.
Tous les 3 ans, le compartiment dont l'échéance la plus proche sera arrivée à son terme sera fusionné avec le fonds BTP épargne Monétaire. Un nouveau compartiment à Horizon 16-18 ans sera parallèlement créé.
La part actions de chaque compartiment a vocation à être progressivement réduite en fonction des conditions de marché et de la durée restant à courir jusqu'à la date d'horizon fixée. Elle sera remplacée par des produits de taux (obligations et monétaire) en vue d'obtenir un actif investi entre 95 % et 100 % en produits de taux à l'horizon fixé par chaque compartiment.
A ce titre, l'orientation de gestion, la stratégie d'investissement, le ou les indices de référence, le profil rendement/ risque ainsi que, éventuellement, la classification de chaque compartiment auront vocation à être modifiés dans le cadre de la désensibilisation envisagée ci-dessus, et ce par période triennale jusqu'à l'arrivée à échéance du compartiment. »

Article 9

En vigueur étendu

La partie « Notices d'information des FCPE interentreprises » figurant à l'annexe I « Critères des choix de placements » du règlement d'Inter-auto-plan, est complétée comme suit :
FCPE BTP épargne Horizon
a) Compartiment « Horizon 2009-2011 » ;
b) Compartiment « Horizon 2012-2014 » ;
c) Compartiment « Horizon 2015-2017 » ;
d) Compartiment « Horizon 2018-2020 » ;
e) Compartiment « Horizon 2021-2023 » ;

f) Compartiment « Horizon 2024-2026 ».

Article 10
En vigueur étendu

A l'annexe II « Réserve spéciale de participation » du règlement d'Inter-auto-plan, il est ajouté après l'article 2 un article 3 ainsi rédigé :

« Article 3
Bénéficiaires

Sont bénéficiaires de la réserve de participation :

- les salariés de l'entreprise ;
- les dirigeants et leur conjoint tels que définis à l'article L. 3323-6 du code du travail.
Dans tous les cas, une condition d'ancienneté de 3 mois dans l'entreprise est exigée pour bénéficier de la participation au sein de l'entreprise. Les règles de calcul de l'ancienneté sont celles définies par la réglementation. »

Article 11
En vigueur étendu

Le texte de l'article 4 « Répartition de la RSP » (anciennement art. 3) de l'annexe II du règlement d'Inter-auto-plan est modifié comme suit :
« La répartition entre les bénéficiaires est effectuée conformément aux dispositions des articles D. 3324-10 à D. 3324-15 du code du travail, soit :

- pour les bénéficiaires liés à l'entreprise par un contrat de travail : proportionnellement au total des rémunérations, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, perçues dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré ;
- pour les périodes d'absences visées aux articles L. 1225-17 et suivants et L. 1226-7 du code du travail (périodes de congés de maternité et d'adoption et périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail et maladie professionnelle), les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent ;
- pour les dirigeants ou leur conjoint visés à l'article L. 3323-6 du code du travail : proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonné au niveau de salaire le plus élevé dans l'entreprise.
En tout état de cause, le montant servant de base de calcul à la répartition est au maximum égal à 4 fois le plafond annuel retenu pour la détermination du montant maximum des cotisations de sécurité sociale.
Le montant total des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire pour un exercice donné ne peut excéder une somme égale aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale. Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, les plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.
Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des limites définies par le présent article seront immédiatement réparties au profit des bénéficiaires dont les droits acquis seront inférieurs aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale. Si le deuxième calcul faisait apparaître de nouvelles répartitions supérieures à ces limites, la même règle s'appliquerait jusqu'à épuisement du solde de répartition. »

Article 12
En vigueur étendu

Le texte de l'article 5 « Gestion de la participation » (anciennement art. 4) de l'annexe II du règlement d'Inter-auto-plan est modifié comme suit :
« Les sommes issues de la participation sont placées dans IAP et gérées conformément aux articles 6 et suivants du règlement IAP.
Lors de la répartition de chaque nouvelle réserve spéciale de participation, les bénéficiaires pourront opter pour l'une des formules proposées. Pour ce faire, l'entreprise remettra à chaque bénéficiaire un bulletin d'option lui permettant d'exercer son choix.
Lorsque le bénéficiaire a désigné dans son bulletin d'option le plan dans lequel il désire effectuer son versement sans préciser le FCPE sur lequel il désire investir, il est réputé souscrire aux parts du FCPE par défaut prévu à cet effet par ledit plan.
En l'absence de désignation, dans le bulletin d'option du plan dans lequel le bénéficiaire désire effectuer son versement ou en l'absence de réponse dans les délais prévus par le bulletin d'option, il est fait application des dispositions ci-dessous.
Si un PERCO a été mis en place au sein de l'entreprise, le bénéficiaire est supposé souscrire pour moitié aux parts de FCPE du PERCO par défaut et pour moitié aux parts du FCPE par défaut du PEI ou, s'il n'a pas adhéré au PEI, du FCPE par défaut (ou s'il n'est pas désigné, du FCPE le plus sécuritaire) du PEE mis en place dans l'entreprise.
S'il n'a pas été mis en place de PERCO au sein de l'entreprise, le bénéficiaire est réputé souscrire aux parts du FCPE par défaut du PEI ou, s'il n'a pas adhéré au PEI, du FCPE par défaut (ou s'il n'est pas désigné, du FCPE le plus sécuritaire) du PEE mis en place dans l'entreprise.
S'ils sont affectés au PEI, les droits constitués au profit des bénéficiaires ne sont exigibles qu'à l'expiration du délai de 5 ans s'ouvrant le 1er jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont attribués.
S'ils sont affectés au PERCO-I, les droits constitués au profit des bénéficiaires ne sont exigibles qu'à compter de leur départ à la retraite.
En application de l'article R. 3324-22 du code du travail, ce délai d'indisponibilité peut être abrégé dans les cas mentionnés à l'article 12 du règlement IAP.
L'entreprise est autorisée à payer directement aux bénéficiaires les sommes leur revenant au titre de la participation lorsque celles-ci n'excédent pas le montant maximum fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des finances et du ministre du travail.
Ces sommes devront être versées avant le 1er jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice, à un compte ouvert dans les livres du dépositaire.
Passé ce délai, elles seront majorées d'un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Cet intérêt de retard court à partir du 1er jour du 5e mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, et ce jusqu'à la date de remise effective de ces sommes à l'organisme dépositaire.
Ces sommes, y compris l'intérêt de retard éventuel, sont immédiatement employées en parts et fractions de part des FCPE, dont chaque bénéficiaire, titulaire de droits individuels, reçoit autant de parts et, le cas échéant, de fractions de part que le permet le montant de ses droits en fonction du prix d'émission de la part et, le

cas échéant, de la fraction de part le jour de l'attribution.
L'organisme chargé de la tenue de compte conservation des parts et de la tenue de registre, et l'organisme responsable de la gestion des FCPE sont ceux désignés par l'article 3 de l'accord paritaire national relatif à l'épargne salariale et créant Inter-auto-plan.
Les conditions dans lesquelles les frais de tenue de compte des participants à IAP sont à la charge des entreprises, ou cessent d'être à la charge de ces dernières, sont déterminées par l'article 9 du règlement IAP.
Les frais de gestion administrative, financière et comptable des FCPE sont à la charge des FCPE et s'imputent sur le rendement des placements.
Les frais d'entrée ou commissions de souscription, ainsi que les opérations de règlement anticipé ou à l'échéance des droits des participants visée à l'article 11 du règlement d'IAP, sont à la charge des participants. »

Article 13
En vigueur étendu

Dans la liste des prestations de tenue de compte conservation prises financièrement en charge par l'entreprise, annexée au règlement d'Inter-auto-plan, le quatrième point « - prise en charge d'une modification annuelle de choix de placement » est supprimé.

Adhésion par lettre du 16 avril 2012 de la FPS à la convention

En vigueur non étendu

Paris, le 16 avril 2012.

La FPS, 109, rue du Faubourg-Saint-Honoré, 75008 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citröen, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

La fédération professionnelle des entreprises du sport et des loisirs (FPS) déclare adhérer à la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile (n° 1090) ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants.

Cette adhésion a pour objet de préserver les intérêts de ceux de ses membres appartenant au secteur d'activité du commerce, réparation et location de cycles, jusqu'à l'issue du recours pour excès de pouvoir que la FPS a formé contre, d'une part, l'arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé du 13 juillet 2011 portant abrogation de l'arrêté du 20 juillet 2005, portant extension de l'avenant du 17 mars 2005 relatif au champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sport et équipements de loisirs et, d'autre part, l'arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé du 13 juillet 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des services de l'automobile.

La présente adhésion est donc effectuée sous réserve de l'issue du recours formé par la FPS contre ces deux arrêtés. Nous vous remercions d'en prendre acte.

En application de l'article L. 2261-3 du code du travail, la présente déclaration d'adhésion fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du même code.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

Le président délégué.

Accord du 31 mai 2012 relatif au maintien dans l'emploi des salariés âgés

CNPA ;

FFC ;

FNAA ;

FNCRM ;

UNIDEC ;

PP ;

GNESA ;

SNCTA.

CFTC ;

CFE-CGC ;

CSNVA ;

FGMM CFDT ;

En vigueur étendu

Vu la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ;

Vu l'article L. 2241-4 du code du travail relatif à la négociation triennale de branche sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'emploi des salariés âgés ;

Vu l'article L. 138-26 du code de la sécurité sociale relatif aux accords en faveur de l'emploi des salariés âgés ;

Vu l'annexe III de l'avenant n° 55 du 15 juillet 2009 à la convention collective, relative au plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;

Vu l'avis favorable émis par la DGEFP le 9 octobre 2009 et l'arrêté d'extension du 15 mars 2010 publié au Journal officiel du 19 mars 2010 ;

Vu les résultats de l'application de ce plan à l'échéance de fin 2011, présentés à la commission le 28 mars 2012 conformément aux dispositions de l'article 5 de l'annexe susvisée ;

Considérant l'intérêt qui s'attache à la poursuite des efforts entrepris au sein de la branche en faveur de l'emploi des salariés âgés,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Les entreprises visées à l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale peuvent appliquer le « plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés pour la période 2013-2015 » joint au présent accord.

Article 2

En vigueur étendu

L'ensemble des mesures décidées par les entreprises dans les domaines et pour les indicateurs définis vise à permettre, à l'échéance de fin 2015, de stabiliser voire d'augmenter, dans les effectifs des entreprises adhérentes, la part des salariés âgés de 55 ans et plus. Ce nombre sera corrélé avec celui des salariés ayant fait liquider, pour les mêmes périodes, une pension de retraite par les institutions du groupe IRP Auto, de façon à évaluer l'impact du plan sur le nombre et le rythme des départs en retraite.

L'objectif global de branche, au vu des résultats du précédent plan achevé fin 2011, est de pouvoir décompter 1 600 salariés âgés de 55 ans et plus dans les résultats qui seront communiqués aux partenaires sociaux au titre de l'année 2015. Ce nombre, supérieur de 435 personnes à celui enregistré pour 2010, pourra être obtenu soit par une augmentation du nombre des entreprises adhérentes telle que le nombre total des effectifs déclarés par celles-ci serait supérieur d'un tiers à celui enregistré en 2010, soit par une amplification des efforts déjà réalisés par les entreprises ayant adhéré au plan de branche 2010-2011.

Les résultats du plan 2013-2015 seront collectés par l'observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA), qui en fera l'analyse, qui évaluera les écarts constatés par rapports aux objectifs et qui communiquera aux partenaires sociaux tous les enseignements utiles dans le cadre de la prochaine négociation triennale.

Ces résultats seront détaillés dans un chapitre spécifique du « rapport de branche 2015 », réalisé en 2016.

Article 3

En vigueur étendu

Les objectifs de branche pour la période 2013-2015 sont, pour chacun des 27 indicateurs énumérés ci-dessous, les suivants :

1. Domaine d'action : anticipation de l'évolution des carrières professionnelles	
Type d'action : favoriser la professionnalisation des parcours professionnels dans les deuxièmes parties de carrière	
1.1. Nombre d'entretiens de deuxième partie de carrière avec les salariés de 55 ans et plus	1 500
1.2. Nombre de bilans de compétences réalisés par ces salariés	1 000
1.3. Nombre d'heures de formation réalisées par ces salariés	4 500
Type d'action : valoriser l'expérience et les compétences acquises par les salariés de 55 ans et plus	
1.4. Nombre de salariés destinataires de guides d'appui à la démarche de VAE	2 000
1.5. Nombre de salariés inscrits dans une démarche personnelle de VAE	300
Type d'action : encourager la mobilité professionnelle des salariés de 55 ans et plus	
1.6. Nombre de salariés bénéficiant d'une évolution verticale du classement RNQSA	600
1.7. Nombre de salariés bénéficiant d'une évolution transversale du classement RNQSA	100

Type d'action : diffuser les informations « Métiers et qualifications » de l'ANFA	
1.8. Nombre de salariés de 55 ans et plus destinataires des études de l'observatoire de l'ANFA	500
1.9. Nombre de salariés de 55 ans et plus pouvant consulter le site de l'ANFA sur leur lieu de travail	1 500
2. domaine d'action : développement des compétences et des qualifications, accès à la formation	
Type d'action : affecter une part minimale du plan de formation aux salariés de 55 ans et plus	
2.1. Montant des dépenses engagées pour ces salariés au titre du plan de formation	3 M€
Type d'action : communiquer sur l'accès à la formation selon l'âge	
2.2. Nombre de salariés de 55 ans et plus qui suivent (ou entament) une action de formation	1 000
Type d'action : inviter les salariés à utiliser les outils à leur disposition	
2.3. Nombre de salariés de 55 ans et plus utilisant leur droit individuel à la formation	900
2.4. Nombre de salariés de 55 ans et plus utilisant le passeport - formation	450
3. domaine d'action : aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite	
Type d'action : aménager l'organisation et le temps de travail	
3.1. Nombre de salariés de 55 ans et plus optant pour un aménagement du temps de travail	450
3.2. Nombre de salariés de 55 ans et plus optant pour un travail à temps partiel	450
3.3. Nombre de salariés de 55 ans et plus optant pour une retraite progressive	450
Type d'action : informer sur la retraite	
3.4. Nombre de supports distribués aux salariés de tout âge	7 500
3.5. Nombre de réunions d'information des salariés âgés d'au moins 50 ans	500
Type d'action : proposer un entretien préparatoire à la retraite aux salariés de 55 ans et plus	
3.6. Nombre d'entretiens spécifiques ou de bilans retraite	1 000
Type d'action : proposer aux salariés expérimentés d'exercer une fonction de tuteur	
3.7. Nombre de salariés de 55 ans à qui sont proposées des fonctions de tuteur	1 000
Type d'action : proposer aux salariés expérimentés de réaliser une mission ponctuelle	
3.8. Nombre de salariés âgés de 50 ans et plus à qui sont confiées des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage de salariés nouvellement embauchés	1 000
Type d'action : communiquer sur l'âge de cessation d'activité	
3.9. Age moyen de cessation d'activité des salariés de 55 ans et plus	60 ans
4. Domaine d'action : transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat	
Type d'action : constituer des équipes de travail d'âges mixtes	
4.1. Nombre de salariés inclus dans de telles équipes	1 500
Type d'action : faciliter l'exercice de la fonction tutorale	
4.2. Nombre de salariés de 50 ans et plus accédant à une fonction tutorale	450
Type d'action : solliciter les salariés les plus expérimentés pour participer à des jurys d'examen	
4.3. Nombre de salariés de 50 ans et plus susceptibles de participer à des jurys d'examen dans le cadre de la VAE	600
Type d'action : valoriser la fonction tutorale	
4.4. Nombre de tuteurs bénéficiant de contreparties spécifiques pour l'exercice de leur fonction	200
Type d'action : diffuser une information valorisant la transmission des savoirs	
4.5. Nombre de salariés destinataires de supports d'information réalisés pour valoriser la transmission des savoirs et des compétences et le tutorat	3 000

Article 4

En vigueur étendu

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue d'obtenir l'avis favorable du ministre chargé de l'emploi, dans les conditions visées par l'article L. 138-27 du code de la sécurité sociale, et l'extension du présent accord, qui sera déposé conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur, à l'issue des démarches visées à l'article 4, le 1er janvier 2013.

Annexe

En vigueur étendu

Plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés pour la période 2013-2015

1. Entreprises concernées

Le plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés pour la période 2013-2015, ci-après dénommé « le plan », est l'accord de branche visé au deuxième alinéa de l'article L. 138-26 du code de la sécurité sociale.

L'adhésion au plan est facultative. Elle constitue pour les entreprises concernées un des moyens prévus par l'article susvisé pour être exonérées de la pénalité financière, instituée par l'article L. 138-24 du même code, encourue en l'absence d'accord ou de plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.

Le plan concerne les entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés, les effectifs étant décomptés conformément aux dispositions du décret n° 2009-564 du 20 mai 2009.

Lorsqu'un groupe d'entreprises souhaite adhérer au plan, les démarches visées au point 2 sont accomplies par le chef de l'entreprise dominante au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail. L'adhésion concerne dans ce cas toutes les entreprises incluses dans le groupe, dont l'effectif total doit être compris entre 50 et moins de 300 salariés. Si l'entreprise dominante est une holding, celle-ci n'est autorisée à adhérer, pour elle-même et pour les entreprises qu'elle contrôle, que si chacune des entreprises contrôlées a une activité principale relevant du champ de la convention collective nationale des services de l'automobile.

L'observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA : maison de l'automobile, 50, rue Rouget-de-Lisle, 92158 Suresnes Cedex) institué par l'accord paritaire national du 23 juin 2010, est l'organisme paritaire chargé de recueillir l'adhésion des entreprises et d'évaluer la réalisation des objectifs à l'échéance du plan.

2. Modalités de l'adhésion au plan de branche

L'adhésion au plan est faite pour la période du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2015.
La situation particulière des entreprises créées ou qui viendraient à franchir le seuil de 50 ou de 300 salariés pendant cette période triennale est réglée par la circulaire DGEFP-DGT-DSS n° 2009-31 du 9 juillet 2009.
L'adhésion au plan consiste dans l'accomplissement des démarches suivantes :
1. Envoi par lettre recommandée avec avis de réception à l'OBSA du formulaire d'adhésion (feuillet 1/5), comportant un engagement d'adresser les résultats enregistrés par l'entreprise à l'issue de la période couverte par l'adhésion ;
2. Envoi par lettre recommandée avec avis de réception à l'OBSA des feuillets 2/5 (dénombrement initial des salariés âgés) et 3/5 (état initial des indicateurs 2012) ;
3. Réalisation effective, au cours de la période triennale, d'actions dans chacun des quatre domaines définis dans le formulaire d'adhésion ; ces actions doivent correspondre, dans chaque domaine, à au moins un indicateur choisi parmi les différents types d'actions proposés.

Les formulaires 1/5,2/5 et 3/5 peuvent être expédiés dans un seul et même envoi recommandé.
Une attestation d'adhésion au plan est envoyée par l'OBSA par lettre recommandée avec avis de réception à toute entreprise ayant expédié les formulaires 1/5,2/5 et 3/5 entièrement et correctement renseignés et accompagnés des éventuelles pièces justificatives exigées.

3. Suivi de l'adhésion

L'entreprise ayant adhéré au plan est tenue :

1. De consulter les représentants du personnel, lorsqu'il en existe, sur l'état initial 2012 et sur les objectifs susceptibles d'être fixés dans chacun des domaines d'action considérés pour les 3 années concernées ;

2. De leur communiquer semestriellement l'évolution des résultats des indicateurs ;

3. De faire connaître à l'OBSA par lettre recommandée avec avis de réception, au plus tard le 31 janvier qui suit chacune des 3 années de réalisation du plan, les résultats chiffrés qu'elle a enregistrés en renseignant les feuillets 4/5 (dénombrement des salariés âgés) et 5/5 (état des indicateurs) ;

4. De remettre aux représentants du personnel une copie de chacun des documents expédiés à l'OBSA.

Adhésion au plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés pour la période 2013-2015

Feuillet 1/5

En vigueur étendu

Formulaire d'adhésion

Entité déclarante

Entreprise unique correspondant au périmètre de l'adhésion ou entreprise dominante en cas de groupe au sens de L. 2331-1 (1).

Siren/ Siret :	Nom :

Code APE :	Adresse :
Effectif salariés :	
Budget plan formation (en euros) :	

Entreprises comprises dans le périmètre de l'adhésion

Entreprises dominées en cas de groupe au sens de L. 2331-1 (1) (utiliser le cadre au verso s'il en existe plus de deux).

Siren/ Siret :	**Nom :**
Code APE :	Adresse :
Effectif salariés :	
Budget plan formation (en euros) :	

Siren/ Siret :	**Nom :**
Code APE :	Adresse :
Effectif salariés :	
Budget plan formation (en euros) :	

Je soussigné (nom)..... (prénoms)....., (qualité)....., responsable légal de l'entité décrite ci-dessus, certifie l'exactitude des informations données dans le présent formulaire d'adhésion au plan 2013-2015 de maintien dans l'emploi des salariés âgés et m'engage à faire connaître à l'OBSA les résultats de l'application du plan en lui communiquant l'état final (feuillets 4/5 et 5/5) au plus tard le 31 janvier 2016.

Fait à ....., le .....

signature cachet

---

(1) Code du travail, article L. 2331-1 :

« I. - Un comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français, et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

II. - Est également considérée comme entreprise dominante, pour la constitution d'un comité de groupe, une entreprise exerçant une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 % du capital, lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique.

L'existence d'une influence dominante est présumée établie, sans préjudice de la preuve contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement :

- peut nommer plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise ;

- ou dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par une autre entreprise ;

- ou détient la majorité du capital souscrit d'une autre entreprise.

Lorsque plusieurs entreprises satisfont, à l'égard d'une même entreprise dominée, à un ou plusieurs des critères susmentionnés, celle qui peut nommer plus de la moitié des membres des organes de direction, d'administration ou de surveillance de l'entreprise dominée est considérée comme l'entreprise dominante, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise puisse exercer une influence dominante. »

Feuillet 2/5

En vigueur étendu

Dénombrement initial des salariés âgés

(Salariés compris dans le périmètre de l'adhésion tel que défini par le feuillet 1/5

Année de naissance des salariés	Nombre de salariés présents à l'effectif le 31 décembre 2012
1957 (55 ans)	
1956 (56 ans)	
1955 (57 ans)	
1954 (58 ans)	
1953 (59 ans)	
1952 (60 ans)	
1951 (61 ans)	
1950 (62 ans)	
1949 (63 ans)	
1948 (64 ans)	
Avant 1948 (65 ans et plus)	

Feuillet 3/5

En vigueur étendu

Etat initial des indicateurs 2012

(Renseigner pour chaque indicateur le total correspondant à l'année 2012

1. Domaine d'action : anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
Type d'action : favoriser la professionnalisation des parcours professionnels dans les deuxièmes parties de carrière
1.1. Nombre d'entretiens de deuxième partie de carrière avec les salariés de 55 ans et plus
1.2. Nombre de bilans de compétences réalisés par ces salariés
1.3. Nombre d'heures de formation réalisées par ces salariés
Type d'action : valoriser l'expérience et les compétences acquises par les salariés de 55 ans et plus
1.4. Nombre de salariés destinataires de guides d'appui à la démarche de VAE
1.5. Nombre de salariés inscrits dans une démarche personnelle de VAE
Type d'action : encourager la mobilité professionnelle des salariés de 55 ans et plus
1.6. Nombre de salariés bénéficiant d'une évolution verticale du classement RNQSA
1.7. Nombre de salariés bénéficiant d'une évolution transversale du classement RNQSA
Type d'action : diffuser les informations « Métiers et qualifications » de l'ANFA
1.8. Nombre de salariés de 55 ans et plus destinataires des études de l'observatoire de l'ANFA
1.9. Nombre de salariés de 55 ans et plus pouvant consulter le site de l'ANFA sur leur lieu de travail
2. domaine d'action : développement des compétences et des qualifications, accès à la formation
Type d'action : affecter une part minimale du plan de formation aux salariés de 55 ans et plus
2.1. Montant des dépenses engagées pour ces salariés au titre du plan de formation
Type d'action : communiquer sur l'accès à la formation selon l'âge
2.2. Nombre de salariés de 55 ans et plus qui suivent (ou entament) une action de formation
Type d'action : inviter les salariés à utiliser les outils à leur disposition
2.3. Nombre de salariés de 55 ans et plus utilisant leur droit individuel à la formation
2.4. Nombre de salariés de 55 ans et plus utilisant le passeport-formation

3. Domaine d'action : aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite
Type d'action : aménager l'organisation et le temps de travail
3.1. Nombre de salariés de 55 ans et plus optant pour un aménagement du temps de travail
3.2. Nombre de salariés de 55 ans et plus optant pour un travail à temps partiel
3.3. Nombre de salariés de 55 ans et plus optant pour une retraite progressive
Type d'action : informer sur la retraite
3.4. Nombre de supports distribués aux salariés de tout âge
3.5. Nombre de réunions d'information des salariés âgés d'au moins 50 ans
Type d'action : proposer un entretien préparatoire à la retraite aux salariés de 55 ans et plus
3.6. Nombre d'entretiens spécifiques ou de bilans retraite
Type d'action : proposer aux salariés expérimentés d'exercer une fonction de tuteur
3.7. Nombre de salariés de 55 ans à qui sont proposées des fonctions de tuteur
Type d'action : proposer aux salariés expérimentés de réaliser une mission ponctuelle
3.8. Nombre de salariés âgés de 50 ans et plus à qui sont confiées des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage de salariés nouvellement embauchés
Type d'action : communiquer sur l'âge de cessation d'activité
3.9. Age moyen de cessation d'activité des salariés de 55 ans et plus
4. Domaine d'action : transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat
Type d'action : constituer des équipes de travail d'âges mixtes
4.1. Nombre de salariés inclus dans de telles équipes
Type d'action : faciliter l'exercice de la fonction tutorale
4.2. Nombre de salariés de 50 ans et plus accédant à une fonction tutorale
Type d'action : solliciter les salariés les plus expérimentés pour participer à des jurys d'examen
4.3. Nombre de salariés de 50 ans et plus susceptibles de participer à des jurys d'examen dans le cadre de la VAE
Type d'action : valoriser la fonction tutorale
4.4. Nombre de tuteurs bénéficiant de contreparties spécifiques pour l'exercice de leur fonction
Type d'action : diffuser une information valorisant la transmission des savoirs
4.5. Nombre de salariés destinataires de supports d'information réalisés pour valoriser la transmission des savoirs et des compétences et le tutorat

En vigueur étendu

Année. - Dénombrement des salariés âgés

(Salariés compris dans le périmètre de l'adhésion tel que défini par le feuillet 1/5

Année de naissance des salariés (*)	**Nombre de salariés présents à l'effectif le ..... 20... (*)**
19... (55 ans)	
19... (56 ans)	
19... (57 ans)	
19... (58 ans)	
19... (59 ans)	
19... (60 ans)	
19... (61 ans)	
19... (62 ans)	
19... (63 ans)	
19... (64 ans)	
Avant 19... (65 ans et plus)	

(*) Renseigner les 2 colonnes en fonction de l'année concernée :
Pour l'année 2013 :
- 1958 (55 ans) : N salariés présents à l'effectif le 31 décembre 2013 ;
- 1957 (56 ans) : N salariés présents à l'effectif le 31 décembre 2013, etc.

Pour l'année 2014 :
- 1959 (55 ans) : N salariés présents à l'effectif le 31 décembre 2014 ;
- 1958 (56 ans) : N salariés présents à l'effectif le 31 décembre 2014, etc.

Pour l'année 2015 :
- 1960 (55 ans) : N salariés présents à l'effectif le 31 décembre 2015 ;
- 1959 (56 ans) : N salariés présents à l'effectif le 31 décembre 2015, etc.

Feuillet 5/5

En vigueur étendu

Année. - Etat des indicateurs

(Renseigner pour chaque indicateur le total correspondant à cette année)

1. Domaine d'action : anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
Type d'action : favoriser la professionnalisation des parcours professionnels dans les deuxièmes parties de carrière
1.1. Nombre d'entretiens de deuxième partie de carrière avec les salariés de 55 ans et plus
1.2. Nombre de bilans de compétences réalisés par ces salariés
1.3. Nombre d'heures de formation réalisées par ces salariés
Type d'action : valoriser l'expérience et les compétences acquises par les salariés de 55 ans et plus
1.4. Nombre de salariés destinataires de guides d'appui à la démarche de VAE
1.5. Nombre de salariés inscrits dans une démarche personnelle de VAE
Type d'action : encourager la mobilité professionnelle des salariés de 55 ans et plus
1.6. Nombre de salariés bénéficiant d'une évolution verticale du classement RNQSA
1.7. Nombre de salariés bénéficiant d'une évolution transversale du classement RNQSA
Type d'action : diffuser les informations « Métiers et qualifications » de l'ANFA
1.8. Nombre de salariés de 55 ans et plus destinataires des études de l'observatoire de l'ANFA
1.9. Nombre de salariés de 55 ans et plus pouvant consulter le site de l'ANFA sur leur lieu de travail
2. domaine d'action : développement des compétences et des qualifications, accès à la formation
Type d'action : affecter une part minimale du plan de formation aux salariés de 55 ans et plus
2.1. Montant des dépenses engagées pour ces salariés au titre du plan de formation
Type d'action : communiquer sur l'accès à la formation selon l'âge
2.2. Nombre de salariés de 55 ans et plus qui suivent (ou entament) une action de formation
Type d'action : inviter les salariés à utiliser les outils à leur disposition
2.3. Nombre de salariés de 55 ans et plus utilisant leur droit individuel à la formation
2.4. Nombre de salariés de 55 ans et plus utilisant le passeport - formation
3. Domaine d'action : aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite
Type d'action : aménager l'organisation et le temps de travail
3.1. Nombre de salariés de 55 ans et plus optant pour un aménagement du temps de travail
3.2. Nombre de salariés de 55 ans et plus optant pour un travail à temps partiel
3.3. Nombre de salariés de 55 ans et plus optant pour une retraite progressive
Type d'action : informer sur la retraite
3.4. Nombre de supports distribués aux salariés de tout âge
3.5. Nombre de réunions d'information des salariés âgés d'au moins 50 ans
Type d'action : proposer un entretien préparatoire à la retraite aux salariés de 55 ans et plus
3.6. Nombre d'entretiens spécifiques ou de bilans retraite
Type d'action : proposer aux salariés expérimentés d'exercer une fonction de tuteur
3.7. Nombre de salariés de 55 ans à qui sont proposées des fonctions de tuteur
Type d'action : proposer aux salariés expérimentés de réaliser une mission ponctuelle
3.8. Nombre de salariés âgés de 50 ans et plus à qui sont confiées des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage de salariés nouvellement embauchés
Type d'action : communiquer sur l'âge de cessation d'activité
3.9. Age moyen de cessation d'activité des salariés de 55 ans et plus
4. Domaine d'action : transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat
Type d'action : constituer des équipes de travail d'âges mixtes

4.1. Nombre de salariés inclus dans de telles équipes
Type d'action : faciliter l'exercice de la fonction tutorale
4.2. Nombre de salariés de 50 ans et plus accédant à une fonction tutorale
Type d'action : solliciter les salariés les plus expérimentés pour participer à des jurys d'examen
4.3. Nombre de salariés de 50 ans et plus susceptibles de participer à des jurys d'examen dans le cadre de la VAE
Type d'action : valoriser la fonction tutorale
4.4. Nombre de tuteurs bénéficiant de contreparties spécifiques pour l'exercice de leur fonction
Type d'action : diffuser une information valorisant la transmission des savoirs
4.5. Nombre de salariés destinataires de supports d'information réalisés pour valoriser la transmission des savoirs et des compétences et le tutorat

Avenant n° 19 du 27 juin 2012 relatif aux règlements de prévoyance

CNPA ;

FFC ;

FNAA ;

FNCRM ;

UNIDEC ;

Professionnels du pneu ;

GNESA ;

SNCTA.

CFTC ;

CFE-CGC ;

CSNVA ;

FGMM CFDT ;

USM FO.

En vigueur étendu

Vu l'article 1.26 de la convention collective nationale ;
Vu l'accord de prévoyance du 16 novembre 2000 et ses avenants successifs, notamment l'avenant n° 17 du 28 juin 2011 relatif aux tarifs du RPO, étendu par l'article 4 de l'arrêté du 2 avril 2011 publié au Journal officiel du 11 avril ;
Considérant l'évolution des paramètres gouvernant le régime de prévoyance obligatoire,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Les taux de cotisations figurant au point A « cotisations calculées en pourcentage du salaire brut limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale » de l'annexe tarifaire du RPO seront affectés, pour l'année 2013, d'une décote de 20 % (chaque cotisation ainsi décotée étant arrondie au centième de pourcentage le plus proche).

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 63 du 4 juillet 2012 relatif aux garanties obligatoires de prévoyance (IPSA)

CNPA ;

FFC ;

FNAA ;

FNCRM ;

GNESA ;

Professionnels du pneu ;

SNCTA ;

UNIDEC.

FGMM CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

USM FO ;

CSNVA.

En vigueur étendu

Vu l'article 1.26 de la convention collective relatif au régime obligatoire de prévoyance, modifié en dernier lieu par avenant n° 59 du 22 mars 2011 étendu par arrêté ministériel du 7 octobre 2011 ;
Vu l'accord du 22 mars 2011, également étendu par arrêté ministériel du 7 octobre 2011, par lequel l'IPSA a été désignée pour servir les prestations définies par les règlements de prévoyance et recouvrer les cotisations correspondantes, conformément au 5e alinéa de l'article 1.26 b de la convention collective ;
Vu l'engagement des organisations signataires de l'accord susvisé de prendre toutes dispositions propres à assurer la politique de protection sociale des services de l'automobile visée au 4e alinéa de l'article 1.26 b de la convention collective ;
Considérant qu'aux termes du 3e alinéa de l'article 1.26 b de la convention collective, relatif à la désignation de l'organisme assureur : un organisme paritaire dédié est seul à même de garantir l'exécution d'une politique de protection sociale de branche fixée par les partenaires sociaux, et mise en oeuvre par un organisme qui n'a pas vocation à intervenir en dehors de la branche sur le marché de l'assurance, mais à appliquer cette politique au service des salariés de la branche, et à permettre aux organisations représentatives d'en assurer le suivi ;
Considérant que la nécessité d'organiser la solidarité au sein de la branche implique que la totalité des salariés de la branche bénéficient de l'intégralité des prestations de l'IPSA dans les mêmes conditions, que la totalité des entreprises de la branche contribuent à la solidarité dans les mêmes conditions et à hauteur des mêmes contributions financières afin que le montant des cotisations reflète exactement la structure démographique de la branche ;
Considérant que l'exigence de solidarité professionnelle ainsi exprimée au sein de la branche des services de l'automobile ne permet plus de maintenir la dérogation prévue par l'article 1.26 c,

Article 1er

En vigueur étendu

Le paragraphe c « Obligations des entreprises » de l'article 1.26 de la convention collectiveest abrogé à compter du 1er janvier 2014.

Article 2

En vigueur étendu

Au plus tard à partir de cette date, toutes les entreprises devront avoir adhéré à l'organisme assureur désigné (OAD) visé à l'article 1.26 b, et y avoir affilié tous leurs participants conformément aux dispositions du règlement général de prévoyance.

Article 3

En vigueur étendu

Le paragraphe d de l'article 1.26 devient le paragraphe c, et le 2e alinéa de ce paragraphe est supprimé à compter du 1er janvier 2014.

Article 4

En vigueur étendu

Les entreprises qui ont adhéré à un organisme d'assurance autre que l'IPSA en application de l'article 1.26 c ont pu constituer des provisions auprès de cet organisme pour le versement des indemnités de départ en retraite. En cas de transfert de ces provisions à l'OAD, consécutivement à l'adhésion d'une entreprise en application du présent accord, le montant effectivement transféré à l'OAD à la date du 31 mars 2014 sera imputé sur les cotisations « capital de fin de carrière » dues par cette entreprise jusqu'à épuisement.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 64 du 4 juillet 2012 relatif aux garanties obligatoires de prévoyance

CNPA ;

FFC ;

FNAA ;

FNCRM ;

GNESA ;

Professionnels du pneu ;

SNCTA ;

UNIDEC.

FGMM CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

USM FO ;

CSNVA.

En vigueur étendu

Vu l'article 1.26 de la convention collective relatif au régime obligatoire de prévoyance, modifié en dernier lieu par avenant n° 63 instituant une « clause de migration » vers l'IPSA ;
Vu l'article 15 de l'avenant n° 55 du 15 juillet 2009 en vertu duquel les règlements de prévoyance sont désormais annexés à la convention collective ;
Vu les modifications successives apportées au régime de prévoyance depuis 2001, en dernier lieu par avenant n° 19 à l'accord paritaire national relatif à la prévoyance complémentaire du 16 novembre 2000 ;
Considérant que les modifications apportées au régime de prévoyance ne peuvent plus prendre la forme d'un avenant à l'accord du 16 novembre 2000 susvisé, dès lors que l'objet de ses chapitres Ier et III relatifs à la désignation initiale de l'IPSA est accompli, et que son chapitre II relatif aux entreprises non adhérentes à l'IPSA est rendu caduc par l'avenant n° 63 à la convention collective,

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2 du règlement général de prévoyance annexé à la convention collective est rédigé comme suit :

« Article 2
Adhésion des entreprises

L'adhésion à l'OAD est obligatoire pour les entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective. »

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant, qui entre en vigueur le 1er janvier 2014, fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 4 juillet 2012 relatif au RNQSA et au RNCSA au 1er janvier 2013

La CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

La FNCRM ;

L'UNIDEC ;

Les professionnels du pneu ;

Le GNESA ;

Le SNCTA,

La CFTC ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La FGMM CFDT ;

La FFM CGT,

En vigueur étendu

Vu les articles 1.23 et 1.23 bis de la convention collective ;
Vu l'accord paritaire national du 15 mai 2007 étendu par arrêté ministériel du 23 décembre 2007, notamment ses articles 4, 5, 7, 8 et 17 relatifs aux décisions paritaires d'actualisation du répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) et du répertoire national des certifications des services de l'automobile (RNCSA) ;
Vu la délibération paritaire n° 1-12 du 25 janvier 2012 ;
Considérant que l'instruction des demandes tendant à réformer les qualifications dans le secteur des stations-service doit être poursuivie par l'ANFA ;
Considérant que la réforme en cours des certifications délivrées par l'Etat pour l'exercice de l'enseignement de la conduite ne permet pas d'envisager dès le 1er janvier 2013 l'insertion dans le RNQSA de la nouvelle filière « Ecoles de conduite » ;
Après en avoir délibéré en commission paritaire nationale,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Le RNCSA ci-annexé entrera en vigueur le 1er janvier 2013.

Article 2

En vigueur étendu

Le début du paragraphe 6 de toutes les fiches du RNQSA est rédigé ainsi : « - soit par obtention d'une des certifications suivantes », ou bien lorsqu'il n'existe qu'une certification : « - soit par obtention de la certification suivante ».
Les 36 fiches de qualification ci-annexées seront incorporées au RNQSA actuel pour constituer le RNQSA 2013, les modifications apportées étant repérées en caractères italiques gras. La présente mise à jour se compose d'une nouvelle fiche (KCI5) et de 35 fiches modifiées consécutivement à l'actualisation du RNCSA.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié puis déposé conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail. Son extension dans les meilleurs délais sera sollicitée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Annexes

Annexe I Répertoire national des certifications des services de l'automobile 2013

Série 1

En vigueur étendu

Les certifications visées ci-après permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 3.
Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.
Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.
CAP Maintenance des véhicules automobiles :

- option véhicules particuliers ;
- option véhicules industriels ;
- option motocycles.
CAP Réparation des carrosseries.
CAP Peinture en carrosserie.
CAP Vendeur-magasinier en pièces de rechange et équipements automobiles.
CAP Employé de vente spécialisé, option C : service à la clientèle.
BEP Métiers de la relation aux clients et aux usagers.
BEP Métiers des services administratifs.
BEPECASER.
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(ne) réparateur(trice) de véhicules industriels.
Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Mécanicien(ne) réparateur(trice) automobile.
Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Mécanicien(ne) électricien(ne) automobile.
CQP Opérateur service rapide.
CQP Mécanicien de maintenance automobile.
CQP Mécanicien de maintenance motocycles.
CQP Mécanicien cycles.
CQP Opérateur maintenance pneumatiques véhicules industriels.
CQP Mécanicien collision.
CQP Tôlier ferreur.
CQP Peintre préparateur.
CQP Magasinier.
CQP Opérateur préparation véhicules.
CQP Opérateur station-service.
CQP Dépanneur-remorqueur VL.
CQP Démonteur automobile.
CQP Agent d'opérations location.
CQP Agent d'exploitation de stationnement.
CQP : Mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels.

Série 2

En vigueur étendu

Les certifications visées ci-après permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 6.
Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.
Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.
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 paragraphe 3 « Contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « Modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.
Mention complémentaire au CAP : réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques.
Mention complémentaire au CAP : maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements.
Mention complémentaire au CAP : maintenance des systèmes embarqués de l'automobile.
Bac professionnel Maintenance des véhicules automobiles, préparé sous statut scolaire :

- option voitures particulières ;
- option véhicules industriels ;
- option motocycles.
Bac professionnel Réparation des carrosseries, préparé sous statut scolaire.
Bac professionnel Vente, préparé sous statut scolaire.
Bac professionnel Gestion-administration, préparé sous statut scolaire.
Bac professionnel Commerce, préparé sous statut scolaire.
Bac professionnel Accueil, relations clients et usagers, préparé sous statut scolaire.
BEPECASER avec mention « groupe lourd » ou « 2 roues ».
Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Contrôleur technique automobile.
Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Technicien(ne) après-vente automobile.
CQP Démonteur automobile spécialiste.
CQP Opérateur spécialiste service rapide.
CQP Mécanicien spécialiste automobile.

CQP Mécanicien spécialiste motocycles.
CQP Tôlier spécialiste.
CQP Peintre spécialiste.
CQP Magasinier vendeur pièces de rechange et accessoires.
CQP Opérateur spécialiste maintenance pneumatiques véhicules industriels.
CQP Dépanneur-remorqueur PL.
CQP Mécanicien spécialiste cycles.
CQP Rénovateur véhicules d'occasion.
CQP Agent d'opérations location spécialiste.
CQP Contrôleur technique VL.
CQP Contrôleur technique PL.
CQP Vendeur motocycles.
CQP Opérateur de stationnement.
CQP Mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels.
CQP Electricien spécialiste véhicules utilitaires et industriels.
CQP Metteur en main de véhicule.
CQP Electricien spécialiste automobile.

Série 3

En vigueur étendu

Les certifications visées ci-après permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 9.
Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.
Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.
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 paragraphe 3 « Contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « Modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.
Bac professionnel Maintenance des véhicules automobiles, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue :

- option voitures particulières ;
- option véhicules industriels ;
- option motocycles.
Bac professionnel Réparation des carrosseries, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.
Bac professionnel Vente, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.
Bac professionnel Gestion-administration, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.
Bac professionnel Commerce, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.
Bac professionnel Accueil, relations clients et usagers, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.
Titre de l'EPCRA : Commercial en automobile.
CQP Technicien électronicien électricien automobile.
CQP Technicien confirmé motocycles.
CQP Conseiller technique cycles.
CQP Tôlier confirmé.
CQP Peintre confirmé.
CQP Magasinier vendeur confirmé pièces de rechange et accessoires.
CQP Vendeur itinérant pièces de rechange et accessoires.
CQP Vendeur.
CQP Démonteur automobile confirmé.
CQP Technicien confirmé mécanique automobile.
CQP Contrôleur technique confirmé VL.
CQP Contrôleur technique confirmé PL.
CQP Technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels.
CQP Technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels.
CQP Technicien garantie après-vente.

Série 4

En vigueur étendu

Les certifications visées ci-après permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 12.
Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.
Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité

complémentaire autre.
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 paragraphe 3 « Contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « Modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.
CQP Carrossier-peintre.
CQP Technicien expert après-vente automobile.
CQP Technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels.
CQP Technicien expert après-vente motocycles.
CQP Spécialiste garantie après-vente.

Série 5

En vigueur étendu

Les certifications visées ci-après permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 17.
Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.
CQP Coordinateur préparation de véhicules de location.
CQP Adjoint au responsable d'exploitation de stationnement.

Série 6

En vigueur étendu

Les certifications visées ci-après permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 20.
Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.
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 paragraphe 3 « Contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « Modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.
BTS Après-vente automobile :

- option véhicules particuliers ;
- option véhicules industriels ;
- option motocycle.

BTS Assistant de manager.
BTS Assistant gestion de PME/PMI.
BTS Comptabilité et gestion des organisations.
BTS Négociation et relation client.
BTS Management des unités commerciales.
BTS Ventes et productions touristiques.
DUT Gestion des entreprises et des administrations :

- option finances/comptabilité ;
- option gestion appliquée aux petites et moyennes organisations (GAPMO).

DUT Techniques de commercialisation.
DUT Gestion logistique et transport.
Titre de l'ESCRA : Gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile.
BAFM.
Brevet de maîtrise Carrossier peintre en carrosserie.
Brevet de maîtrise Réparateur-gestionnaire en maintenance automobile.
CQP Vendeur automobile confirmé.
CQP Vendeur confirmé véhicules industriels.
CQP Réceptionnaire après-vente.
CQP Chef d'équipe atelier.
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.
CQP Agent de sécurité qualité en démontage automobile.

CQP Chef de centre de contrôle technique VL.
CQP Chef de centre de contrôle technique PL.
CQP Chef de groupe opérationnel.
CQP Responsable d'exploitation de stationnement.
CQP Chef d'équipe motocycles.
CQP Agent de maîtrise atelier.

Série 7

En vigueur étendu

Les certifications visées ci-après permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 23.
Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.
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 paragraphe 3 « Contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « Modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.
CQP Attaché commercial automobile.
CQP Attaché commercial sociétés.
CQP Attaché commercial véhicules industriels.
CQP Gestionnaire ou contremaître d'atelier.
CQP Gestionnaire pièces de rechange et accessoires.
CQP Chef d'agence(s) de location.

Série 8

En vigueur étendu

Les certifications visées ci-après permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur le niveau I A.
Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur ce niveau dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Le classement du salarié sur le niveau et le degré de classement appropriés sera effectué conformément aux prescriptions des articles 5.02 et 5.03 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 paragraphe 3 « Contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « Modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.
Licence, ou diplôme de niveau équivalent, ou titre homologué au niveau II (de la nomenclature de l'éducation nationale), dans les domaines des sciences et techniques correspondant aux qualifications de branche (niveaux I à IV du RNQSA).
Licence professionnelle Maintenance des systèmes pluritechniques, option « organisation et management des services de l'automobile ».
DCG.
Diplôme d'ingénieur du CNAM Maintenance de véhicules, option automobile.
Titre de l'ISCAM : Manager commercial de la distribution automobile.
BADGE ESSCA-GNFA Management de la distribution et des services automobiles.
Master de l'ESSCA spécialisation management des réseaux automobiles.
CQP Conseiller des ventes automobile.
CQP Conseiller des ventes sociétés.
CQP Conseiller des ventes véhicules industriels.
CQP Cadre technique d'atelier.
CQP Cadre technique pièces de rechange et accessoires.
CQP Adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier.
CQP Chef après-vente.
CQP Adjoint au chef des ventes.
CQP Chef des ventes.
CQP Adjoint au chef des ventes pièces de rechange et accessoires ou responsable de magasin.
CQP Chef des ventes pièces de rechange et accessoires.

Série 9

En vigueur étendu

Les titulaires des anciens diplômes et titres ci-après 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.
BEP Maintenance des véhicules et des matériels, dominante « véhicules particuliers » ou « véhicules industriels » ou « motocycles ».
BEP Carrosserie.
BEP Vente action marchande.
BEP Métiers du secrétariat.
BEP Métiers de la comptabilité.
Mention complémentaire au BEP : réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques.
Mention complémentaire au BEP : maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements.
Mention complémentaire au BEP : maintenance des systèmes embarqués de l'automobile.
Bac professionnel Comptabilité, préparé sous statut scolaire.
Bac professionnel Secrétariat, préparé sous statut scolaire.
Titre de l'ANFA : Vendeur automobile.

Signification des sigles

En vigueur étendu

ANFA : Association nationale pour la formation automobile
BADGE : 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
BTS : Brevet de technicien supérieur
CAP : Certificat d'aptitude professionnelle
CNAM : Conservatoire national des arts et métiers
CQP : Certificat de qualification professionnelle
DCG : Diplôme de comptabilité et de gestion
DUT : Diplôme universitaire de technologie
EPCRA : Ecole professionnelle du commerce des réseaux automobiles
ESCRA : Ecole supérieure du commerce des réseaux automobiles
ESSCA : Ecole supérieure des sciences commerciales d'Angers
GNFA : Groupement national pour la formation automobile
lSCAM : Institut supérieur de la communication, des affaires et du management

Annexe II

A.3.1
En vigueur étendu

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 VP 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 :

- assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs, visant la préparation à la route ;
- contrôle et essai des VO ;
- pose d'accessoires sur véhicules prééquipés ou non.
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 et 5 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c 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 automobiles, option « VP » ou « VI » ou « motocycles » ;
- titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Mécanicien(ne) réparateur(trice) de véhicules industriels ;
- titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Mécanicien(ne) réparateur(trice) automobile ;
- titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Mécanicien(ne) électricien(ne) automobile ;
- CQP Mécanicien de maintenance automobile ;
- CQP Mécanicien de maintenance motocycles ;
- CQP Mécanicien de maintenance 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 4).
7. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- mécanicien spécialiste automobile, mécanicien spécialiste motocycle, mécanicien spécialiste VUI (fiche A.6.1) ;
- opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3).
Transversale :
Voir panorama.

A.6.1

En vigueur étendu

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 VO, 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.
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 et 8 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c 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 automobiles, option « VP » ou « VI » ou « motocycles », complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- mention complémentaire :
- réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques ;
- ou maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements ;
- ou mise au point électricité et électronique automobile ;
- bac professionnel Maintenance des véhicules automobiles option « VP » ou « VUI » ou « motocycles » (selon le cas), préparé sous statut scolaire ;
- titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Mécanicien(ne) électricien(ne) automobile, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Technicien(ne) après-vente automobile ;
- CQP Mécanicien spécialiste automobile ;
- CQP Mécanicien spécialiste motocycles ;
- CQP Mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels.
7. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- 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.

A.6.3
En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Opérateur spécialiste service rapide.
2. Objet de la qualification :
Réalisation de l'ensemble des interventions relevant du service rapide.
L'exercice de la qualification inclut le conseil et la vente additionnelle de produits et services auprès de la clientèle.
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 périodique des véhicules.
Les interventions de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de démarches et procédures prédéfinies. Elles peuvent être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés ;

- pose d'accessoires sur véhicules ;
- détection d'anomalies de fonctionnement et d'usure, proposition de remise en état.
B. - Organisation et gestion de la maintenance :
B.1. Organisation de la maintenance :
- utilisation 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 :
- accueil de la clientèle ;

- établissement de tout document d'atelier utile ;
- conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle ;
- établissement de devis, d'OR, factures ;
- proposition de forfaits ;
- réalisations de ventes additionnelles de produits, de services.
4. Extensions possibles dans la qualification :
- réalisation d'interventions incluant un diagnostic 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 ;
- gestion de stocks ;
- réalisation d'interventions hors sites.
5. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).
6. Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :
- CAP Maintenance des véhicules, option « VP », complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- mention complémentaire :
- maintenance des moteurs diesels et de leurs équipements ;
- ou mise au point électricité et électronique automobile ;
- bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option « VP », préparé sous statut scolaire ;
- titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Technicien(ne) après-vente automobile ;
- CQP Opérateur spécialiste service rapide.
Le titulaire du CQP Technicien service rapide, acquis avant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 35, doit être classé en fiche A.9.2, si l'activité confiée va au-delà de celle décrite aux paragraphes 3 et 4 de la présente fiche A.6.3 ;
- 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 :
Vers les qualifications de :
- technicien électricien électronicien automobile (fiche A.9.2) ;
- technicien confirmé mécanique automobile (fiche A.9.1) ;
- technicien garantie après-vente (fiche A.9.6).
Transversale :
Voir panorama.

A.12.6

En vigueur étendu

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 :
3.1. L'ensemble des activités inhérentes aux prises en charge des garanties après-vente, selon les procédures définies ;
3.2. Les activités de contrôle et de suivi de prise en charge des garanties après-vente provenant des réparateurs agréés du secteur.
3. Contenu de la qualification :
A. - Activités liées à la gestion des dossiers de garantie :
- contrôle des droits de garanties ;
- établissement de demandes d'accords préalables, contrôle des demandes d'accords préalables des réparateurs agréés du secteur ;
- établissement des dossiers de garantie, contrôle des dossiers de garantie des réparateurs agréés ;
- établissement des factures ;
- suivi du traitement des dossiers de garantie ;
- gestion des anomalies liées au traitement des dossiers de garantie ;
- suivi des remboursements ;
- suivi des états mensuels chiffrés ;
- contribution à la gestion des litiges.
B. - Activités d'organisation :
- mise à jour, transmission et classement de la documentation liée au suivi des dossiers de garantie ;
- traitement des informations internes et externes ;
- traitement des pièces endommagées ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
4. Extensions possibles dans la qualification :
- ensemble des activités inhérentes aux prises en charge des garanties après-vente des réparateurs agréés ;
- formation des réparateurs agréés aux activités de suivi des garanties après-vente.
5. Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 12.
Un seul échelon étant attribué à cette qualification, toute progression se traduit par une nouvelle qualification de classement supérieur.
6. Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de l'automobile :
- bac professionnel Maintenance des véhicules automobiles, option voitures particulières, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- bac professionnel Réparation des carrosseries, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- bac professionnel Vente, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;

- bac professionnel Commerce, 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 :
Vers les qualifications de :
- chef d'équipe atelier (fiche A.20.1).
Transversale :
Voir panorama.

A.20.1

En vigueur étendu

1. Dénominations de la qualification (selon le cas) :
Réceptionnaire après-vente.
Chef d'équipe atelier.
Chef d'équipe motocycles.
2. Objet de la qualification :
Le réceptionnaire 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 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.
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 :
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 :
- 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 et 22 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c 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 Après-vente automobile, option « VP », « VI », ou « motocycle » ;
- brevet de maîtrise Réparateur-gestionnaire en maintenance automobile ;
- CQP Chef d'équipe atelier ;
- CQP Chef d'équipe motocycles ;
- CQP Réceptionnaire 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 :
Vers les qualifications de :
- gestionnaire d'atelier, contremaître d'atelier (fiche A.23.1) ;
- cadre technique d'atelier (fiche A.C.I.1).
Transversale :
Voir panorama.

A.20.2

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Agent de maîtrise atelier.
2. Objet de la qualification :
L'agent de maîtrise atelier réalise l'ensemble des activités constitutives de la qualification « technicien expert après-vente automobile ». Il intervient également en appui d'un responsable hiérarchique ou peut assurer le remplacement ponctuel d'un chef d'équipe ou d'un réceptionnaire. Il participe aux actions de formation visant l'actualisation constante de ses compétences.
3. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :

- toutes activités de maintenance préventive et corrective des véhicules, portant sur :
- moteurs thermiques et équipements périphériques ;
- ensembles mécaniques ;
- systèmes électriques, électroniques, pneumatiques, hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité du véhicule ;
- pose d'accessoires sur véhicules ;
- interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV ou sur équipement nécessitant une habilitation ou une attestation d'aptitude (exemple : limiteur de vitesse dans le cas des véhicules industriels).
Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures et l'identification de démarches se rapportant à :
- l'établissement de diagnostics ;
- la mise en oeuvre 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 SAV ;
- participation à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise, tutorat de jeunes en formation alternée ;
- appui technique aux collaborateurs du SAV.
B.4. Fonction encadrement d'équipe(s) :
En relais d'un responsable hiérarchique, d'un chef d'équipe ou d'un réceptionnaire :
- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs.
4. Extensions possibles dans la qualification :
- proposition de forfaits, vente additionnelle de produits et services ;
- participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre d'actions promotionnelles.
5. Classement :
- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21 et 22 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c 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 :
- bac professionnel Maintenance des véhicules automobiles, option VI, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;

- brevet de maîtrise Réparateur-gestionnaire en maintenance automobile ;
- CQP Technicien expert après-vente automobile ;
- CQP Agent de maîtrise atelier ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).
7. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
- gestionnaire d'atelier, contremaître d'atelier (fiche A.23.1) ;
- cadre technique d'atelier (fiche A.C.I.1).
Transversale :
Voir panorama.

A.C.I.1
En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Cadre technique d'atelier.
2. Objet de la qualification :
Le cadre technique d'atelier assure des activités de gestion et d'organisation de l'après-vente.
Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :

- dans les entreprises dont le secteur après-vente est structuré en plusieurs pôles d'activité distincts : il assure la responsabilité d'un ou de plusieurs des pôles après-vente (atelier, service rapide, carrosserie-peinture...) ;
- lorsque l'activité après-vente de l'entreprise ne nécessite pas une organisation en pôles distincts, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.
Le cadre technique contribue au développement commercial de l'après-vente.
Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs agents de maîtrise.
3. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives à la gestion et à l'organisation après-vente :

- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité, participation à la mise en oeuvre d'actions correctives ;
- suivi des plans de maintenance des équipements, inventaire de l'outillage : proposition de renouvellement des équipements ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- établissement, transmission et classement de tous documents internes, comptables ;
- contribution à l'élaboration et au suivi du budget ;
- établissement et suivi des relations avec les prescripteurs, les prestataires, les clients ;
- participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre d'actions promotionnelles ;
- traitement des réclamations, contribution à la gestion des litiges ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.
Le cadre technique d'atelier s'assure de l'application des démarches qualité, des méthodes de réparation, des règles d'hygiène et de sécurité à l'atelier, du respect de l'environnement.
B. - Activités relatives au management du secteur ou d'un ou des pôle(s) de l'activité après-vente :

- suivi des objectifs ;
- appui aux collaborateurs de l'activité après-vente ;
- encadrement de collaborateurs : attribution de missions, tutorat de jeunes en formation alternée, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, etc.
4. Extensions possibles dans la qualification :
Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.
5. Classement :
Cadre niveau I, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.
6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes :
- licence professionnelle maintenance des systèmes pluritechniques, option « organisation et management des services de l'automobile », complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- diplôme d'ingénieur du CNAM Maintenance de véhicules, option automobile ;
- CQP Cadre technique d'atelier ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).
7. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers qualifications de :
- adjoint au chef après-vente, responsable d'atelier (fiche A.C.II.1) ;
- chef après-vente (fiche A.C.III.1).
Transversale :
Voir panorama.

A.C.II.1
En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification (au choix) :
Adjoint au chef après-vente.
Responsable d'atelier.
2. Objet de la qualification :
L'adjoint au chef après-vente intervient en appui d'un responsable hiérarchique, qui est le chef après-vente.
Le responsable d'atelier réalise, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, les activités d'encadrement, d'organisation et de gestion du secteur après-vente.
Il assure le développement commercial de l'après-vente.
Il peut également avoir la responsabilité du SAV sur un site décentralisé.
Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs cadres de niveau I et/ou agents de maîtrise, ainsi que les autres salariés concourant à la réalisation de l'activité.
3. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives au management du secteur après-vente :

- détermination et suivi des objectifs ;
- appui à l'encadrement du SAV ;
- encadrement de collaborateurs : attribution de missions, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.
L'adjoint au chef après-vente, le responsable d'atelier s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité, ainsi que du respect de l'environnement.
B. - Activités relatives à l'organisation et à la gestion de l'après-vente :

- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité, détermination d'actions correctives ;
- élaboration et suivi du budget annuel de l'activité ;
- participation à la gestion financière de l'activité après-vente (investissement en équipements, détermination des prix de vente...) ;
- organisation fonctionnelle de(s) atelier(s) après-vente : participation au choix des équipements, suivi des plans de maintenance des équipements... ;
- suivi des garanties ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur après-vente ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.
C. - Activités relatives au développement commercial de l'après-vente :

- développement de l'activité commerciale après-vente :
- analyse de la concurrence ;
- élaboration et mise en oeuvre d'actions marketing ;
- prospection, développement de la clientèle grands comptes ;
- négociation des conditions d'achat et de vente auprès de prescripteurs, prestataires et clients grands comptes ;
- appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise.
4. Extensions possibles dans la qualification :
Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.
5. Classement :
Cadre niveau II, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.
6. Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'une des certifications suivantes :
- licence professionnelle maintenance des systèmes pluritechniques, option « organisation et management des services de l'automobile », complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- diplôme d'ingénieur du CNAM Maintenance de véhicules, option automobile ;
- CQP adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).
7. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers qualification de :
- chef après-vente (fiche AC.III.1).
Transversale :
Voir panorama.

A.C.III.1

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Chef après-vente.
2. Objet de la qualification :
Le chef après-vente assure les activités d'encadrement, d'organisation et de gestion de l'ensemble du secteur après-vente.
Il intervient dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises dans laquelle l'activité après-vente, du fait de son importance, peut être structurée en plusieurs pôles distincts (atelier, service rapide, carrosserie-peinture...).
Il assure également le développement commercial de l'après-vente.
Il a sous sa responsabilité l'ensemble des cadres et du personnel du secteur.
3. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives au management du secteur après-vente :

- détermination et suivi des objectifs ;
- appui à l'encadrement du SAV ;
- encadrement de collaborateurs : attribution de missions, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.

Le chef après-vente s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité, ainsi que du respect de l'environnement.

B. - Activités relatives à l'organisation et à la gestion du secteur après-vente :

- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité, détermination d'actions correctives ;
- élaboration et suivi du budget annuel de l'activité ;
- participation à la gestion financière de l'activité après-vente (investissement en équipements, détermination des prix de vente...) ;
- organisation fonctionnelle de(s) atelier(s) après-vente, participation au choix des équipements, suivi des plans de maintenance des équipements... ;
- suivi des garanties ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur après-vente ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.

C. - Activités relatives au développement commercial de l'après-vente :

- développement de l'activité commerciale après-vente :
- analyse de la concurrence ;
- élaboration et mise en oeuvre d'actions marketing ;
- prospection, développement de la clientèle grands comptes ;
- négociation des conditions d'achat et de vente auprès de prescripteurs, prestataires et clients grands comptes ;
- appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5. Classement :

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

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes :
- licence professionnelle maintenance des systèmes pluritechniques, option « organisation et management des services de l'automobile », complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- diplôme d'ingénieur du CNAM Maintenance de véhicules, option automobile ;
- CQP chef après-vente ;
- soit par obtention du BADGE ESSCA-GNFA Management de la distribution et des services automobiles ;
- 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 :

Vers qualification de :

- cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation spécifique d'entreprise.

Transversale :

Voir panorama.

B.C.I.1

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :

Cadre technique d'atelier.

2. Objet de la qualification :

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

Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :

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

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

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

3. Contenu de la qualification :

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

- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité, participation à la mise en oeuvre d'actions correctives ;
- suivi des plans de maintenance des équipements, inventaire de l'outillage : proposition de renouvellement des équipements ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- établissement, transmission et classement de tous documents internes, comptables ;
- contribution à l'élaboration et au suivi du budget ;

- établissement et suivi des relations avec les prescripteurs, les prestataires, les clients ;
- participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre d'actions promotionnelles ;
- traitement des réclamations, contribution à la gestion des litiges ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.
Le cadre technique d'atelier s'assure de l'application des démarches qualité, des méthodes de réparation, des règles d'hygiène et de sécurité à l'atelier, du respect de l'environnement.
B. - Activités relatives au management du secteur ou d'un ou des pôles de l'activité après-vente :

- suivi des objectifs ;
- appui aux collaborateurs de l'activité après-vente ;
- encadrement de collaborateurs : attribution de missions, tutorat de jeunes en formation alternée, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, etc.
4. Extensions possibles dans la qualification :
Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.
5. Classement :
Cadre niveau I, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.
6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes :
- diplôme d'ingénieur du CNAM Maintenance de véhicules, option automobile ;
- CQP cadre technique d'atelier ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).
7. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers qualifications de :
- adjoint au chef après-vente, responsable d'atelier (fiche B.C.II.1) ;
- chef après-vente (fiche B.C.III.1).
Transversale :
Voir panorama.

B.C.II.1

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification (au choix) :
Adjoint au chef après-vente.
Responsable d'atelier.
2. Objet de la qualification :
L'adjoint au chef après-vente intervient en appui d'un responsable hiérarchique, qui est le chef après-vente.
Le responsable d'atelier réalise, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, les activités d'encadrement, d'organisation et de gestion du secteur après-vente.
Il assure le développement commercial de l'après-vente.
Il peut également avoir la responsabilité du SAV sur un site décentralisé.
Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs cadres de niveau I et/ou agents de maîtrise, ainsi que les autres salariés concourant à la réalisation de l'activité.
3. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives au management du secteur après-vente :

- détermination et suivi des objectifs ;
- appui à l'encadrement du SAV ;
- encadrement de collaborateurs : attribution de missions, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.
L'adjoint au chef après-vente, le responsable d'atelier s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité, ainsi que du respect de l'environnement.
B. - Activités relatives à l'organisation et à la gestion de l'après-vente :

- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité, détermination d'actions correctives ;
- élaboration et suivi du budget annuel de l'activité ;
- participation à la gestion financière de l'activité après-vente (investissement en équipements, détermination des prix de vente...) ;
- organisation fonctionnelle de(s) atelier(s) après-vente : participation au choix des équipements, suivi des plans de maintenance des équipements... ;
- suivi des garanties ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur après-vente ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.
C. - Activités relatives au développement commercial de l'après-vente :

- développement de l'activité commerciale après-vente :
- analyse de la concurrence ;
- élaboration et mise en oeuvre d'actions marketing ;
- prospection, développement de la clientèle grands comptes ;
- négociation des conditions d'achat et de vente auprès de prescripteurs, prestataires et clients grands comptes ;

- appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise.
4. Extensions possibles dans la qualification :
Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.
5. Classement :
Cadre niveau II, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.
6. Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'une des certifications suivantes :
- diplôme d'ingénieur du CNAM Maintenance de véhicules, option automobile ;
- CQP adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).
7. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers qualification de :

- chef après-vente (fiche B.C.III.1).
Transversale :
Voir panorama.

B.C.III.1
En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Chef après-vente.
2. Objet de la qualification :
Le chef après-vente assure les activités d'encadrement, d'organisation et de gestion de l'ensemble du secteur après-vente.
Il intervient dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises dans laquelle l'activité après-vente, du fait de son importance, peut être structurée en plusieurs pôles distincts (atelier, service rapide, carrosserie-peinture...).
Il assure également le développement commercial de l'après-vente.
Il a sous sa responsabilité l'ensemble des cadres et du personnel du secteur.
3. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives au management du secteur après-vente :

- détermination et suivi des objectifs ;
- appui à l'encadrement du SAV ;
- encadrement de collaborateurs : attribution de missions, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.
Le chef après-vente s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité, ainsi que du respect de l'environnement.
B. - Activités relatives à l'organisation et à la gestion du secteur après-vente :
- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité, détermination d'actions correctives ;
- élaboration et suivi du budget annuel de l'activité ;
- participation à la gestion financière de l'activité après-vente (investissement en équipements, détermination des prix de vente...) ;
- organisation fonctionnelle de(s) atelier(s) après-vente : participation au choix des équipements, suivi des plans de maintenance des équipements... ;
- suivi des garanties ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur après-vente ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.
C. - Activités relatives au développement commercial de l'après-vente :
- développement de l'activité commerciale après-vente :
- analyse de la concurrence ;
- élaboration et mise en oeuvre d'actions marketing ;
- prospection, développement de la clientèle grands comptes ;
- négociation des conditions d'achat et de vente auprès de prescripteurs, prestataires et clients grands comptes ;
- appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise.
4. Extensions possibles dans la qualification :
Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.
5. Classement :
Cadre niveau III, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.
6. Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'une des certifications suivantes :
- diplôme d'ingénieur du CNAM Maintenance de véhicules, option automobile ;
- CQP Chef après-vente ;
- soit par obtention du BADGE ESSCA-GNFA Management de la distribution et des services automobiles ;
- 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 :
Vers qualification de :

- cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation spécifique d'entreprise.

Transversale :
Voir panorama.

C.C.I.1
En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Afin de préciser le type d'emploi, cette dénomination peut être complétée, selon le cas, des qualificatifs suivants : « automobile » ou « responsable hall » ou « sociétés » ou « marchands » ou « secteur ».
2. Objet de la qualification :
Le conseiller des ventes réalise l'ensemble des activités concourant d'une part à la commercialisation des véhicules et produits périphériques et d'autre part à la reprise des véhicules d'occasion.
Il organise librement son emploi du temps.
3. Contenu de la qualification :
A. - Activités de commercialisation des produits et services :
A.1. Ensemble des titulaires de la qualification, quel que soit le type d'emploi :
Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- commercialisation des véhicules ;
- vente de financement et de produits périphériques ;
- suivi du réseau secondaire, intermédiaire ;
- suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- estimation physique de véhicules d'occasion, détermination de leur valeur ;
- négociation de la valeur de reprise.

A.2. Le conseiller des ventes « sociétés » réalise spécifiquement :

- réponse aux appels d'offre émanant des entreprises et administrations ;
- gestion des propositions de service « location longue durée » aux entreprises ou administrations ;
- suivi commercial d'un parc véhicules.

A.3. Le conseiller des ventes « marchands » réalise spécifiquement :

- toutes activités concourant à l'achat et à la vente des véhicules d'occasion : identification des offres, estimation de la rentabilité d'une opération, négociation du prix d'achat des véhicules, conseils à la force de vente en vue d'optimiser ses ventes...

B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- gestion administrative des activités de commercialisation ;
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :
Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise, et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.
5. Classement :
Cadre niveau I, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.
6. Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
- BTS Négociation et relation client, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- BTS Management des unités commerciales, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- titre de l'ISCAM : Manager commercial de la distribution automobile ;
- CQP Conseiller des ventes automobile ;
- CQP Conseiller des ventes sociétés ;
- 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 :
Vers les qualifications de :
- adjoint chef des ventes (fiche C.C.II.1) ;
- chef des ventes (fiche C.C.III.1).

Transversale :
Voir panorama.

C.C.II.1
En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Adjoint au chef des ventes.
2. Objet de la qualification :
L'adjoint au chef des ventes assure deux types d'activités qui se répartissent différemment selon la taille et l'organisation de l'entreprise :

- l'ensemble des activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion ;
- en appui d'un responsable hiérarchique, la gestion et le suivi de l'activité vente des véhicules neufs ou occasions ainsi que l'animation de l'équipe commerciale.

3. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives à la commercialisation des produits et des services :
Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions, produits périphériques à clientèle particulière ou professionnelle :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- commercialisation des véhicules ;
- vente de financement et de produits périphériques.

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- estimation physique du véhicule d'occasion et détermination de sa valeur ;
- négociation de la valeur de reprise du véhicule d'occasion ;
- gestion administrative et organisation des activités de commercialisation ;
- gestion et animation de point relais.

L'adjoint au chef des ventes s'assure du respect de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente de véhicules neufs ou occasions, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité.
B. - Activités assurées en appui de celles du responsable hiérarchique :

- appui aux conseillers commerciaux ou aux vendeurs dans leur activité vente ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- suivi de l'activité de conseillers commerciaux ;
- participation à la gestion du stock des véhicules neufs et occasions ;
- participation à la mise en oeuvre et au suivi du plan d'actions commerciales ;
- participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs ;
- gestion des informations clients reçues sur internet ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.

4. Extensions possibles dans la qualification :
Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.
5. Classement :
Cadre niveau II, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.
6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
- titre de l'ISCAM : Manager commercial de la distribution automobile, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- CQP Adjoint au chef des ventes, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- CQP Attaché commercial ou Conseiller des ventes, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- 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 :
Vers la qualification de :
- chef des ventes (fiche C.C.III.1).
Transversale :
Voir panorama.

C.C.III.1

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Chef des ventes.
2. Objet de la qualification :
Le chef des ventes assure la responsabilité de la commercialisation des véhicules (neufs ou d'occasion) et de l'équipe chargée de la réalisation de cette activité.
Selon la taille et l'organisation de l'entreprise, il assure la responsabilité de l'activité véhicules neufs et/ou occasions à clientèle particulière ou professionnelle.
3. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives au management de l'équipe de vente :
Toutes activités relatives à l'organisation et à l'animation de l'équipe de vente :

- animation de l'équipe de collaborateurs ;
- répartition géographique des zones de vente aux conseillers commerciaux ;
- définition et suivi des objectifs de vente assignés aux conseillers ;

- appui aux conseillers commerciaux dans leur activité vente ;
- encadrement des collaborateurs : participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation, aux modalités de rémunération, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.
Le chef des ventes s'assure du respect de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente de véhicules neufs ou occasions, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité.
B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives à la commercialisation des véhicules et produits périphériques ;
- suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité ;
- gestion des stocks des véhicules neufs ou occasions ;
- définition du plan d'actions commerciales ;
- élaboration du budget annuel du service, suivi du budget ;
- négociation des conditions d'achat auprès de fournisseurs des produits et services liés aux véhicules ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.
4. Extensions possibles dans la qualification :
Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.
5. Classement :
Cadre niveau III, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.
6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
- master de l'ESSCA Spécialisation management des réseaux automobiles ;
- titre de l'ISCAM : Manager commercial de la distribution automobile, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- CQP Chef des ventes ;
- CQP Attaché commercial ou Conseiller des ventes, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- soit par obtention du BADGE ESSCA-GNFA Management de la distribution et des services automobiles ;
- 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 :
Vers la qualification de :

- cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise (par exemple, directeur commercial ou directeur des ventes).
Transversale :
Voir panorama.

D.C.I.1
En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Cadre technique PRA.
2. Objet de la qualification :
Le cadre technique PRA assure des activités d'encadrement, de gestion et d'organisation du secteur PRA.
Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :
- dans les entreprises dans lesquelles le secteur PRA est structuré en plusieurs pôles clientèle : il assure la responsabilité de l'un ou de plusieurs des pôles PRA (vente comptoir, vente téléphone, vente itinérante...) ;
- lorsque l'activité PRA de l'entreprise est limitée, ne nécessitant pas une organisation en plusieurs pôles clientèle, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.
Le cadre technique contribue au développement commercial de l'activité PRA.
Il peut avoir sous sa responsabilité un ou plusieurs agents de maîtrise.
3. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives à l'organisation et à la gestion PRA :
- gestion des stocks :
- contrôle des flux de produits ;
- organisation des inventaires ;
- suivi de l'activité : élaboration et tenue de tableaux de bord PRA, contribution à la détermination d'actions correctives ;
- participation à la gestion financière des PRA :
- établissement et suivi des relations avec les fournisseurs, les clients ;
- participation aux négociations des conditions d'achat et de vente des PRA ;
- proposition de modalités de financement ;
- contribution à l'élaboration et au suivi du budget ;
- suivi des garanties ;
- participation à l'organisation fonctionnelle du magasin et des lieux de vente ;
- participation au déclenchement et à la mise en oeuvre d'actions promotionnelles ;
- traitement des réclamations, contribution à la gestion des litiges ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- établissement et classement de tous documents internes, comptables ;
- contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B. - Activités relatives au management d'un ou plusieurs pôle(s) ou du secteur PRA :
- suivi des objectifs ;

- appui aux collaborateurs de l'activité PRA ;
- encadrement de collaborateurs : attribution de missions, tutorat de jeunes en formation alternée, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, etc. ;
- participation à la structuration du service ou de l'activité PRA.
Le cadre technique PRA s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente des pièces de rechange, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.
4. Extensions possibles dans la qualification :
Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.
5. Classement :
Cadre niveau I, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.
6. Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la distribution :
- licence professionnelle Maintenance des systèmes pluritechniques, option « organisation et management des services de l'automobile », complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- titre de l'ISCAM : Manager commercial de la distribution automobile ;
- CQP Cadre technique PRA ;
- 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 :
Vers qualifications de :
- adjoint au chef des ventes PRA, responsable de magasin (fiche D.C.II.1) ;
- chef des ventes PRA (fiche D.C.III.1).
Transversale :
Voir panorama.

D.C.II.1

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Adjoint au chef des ventes PRA.
Responsable de magasin.
2. Objet de la qualification :
L'adjoint au chef des ventes PRA intervient en appui du chef des ventes PRA.
Le responsable de magasin réalise, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, les activités d'encadrement, de gestion et d'organisation du secteur.
Il assure le développement commercial de l'activité PRA.
Il peut avoir également la responsabilité du secteur PRA sur un site décentralisé.
Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs cadre(s) de niveau I et/ou agent(s) de maîtrise ainsi que les autres salariés concourant à l'activité.
3. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives au management du secteur de vente pièces de rechange, accessoires et produits :
Toutes activités relatives à l'organisation et à l'animation des équipes :

- détermination et suivi des objectifs des collaborateurs du secteur PRA ;
- appui aux collaborateurs du secteur pièces de rechange, accessoires et produits ;
- encadrement des collaborateurs : attribution de missions, participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs, aux modalités de rémunération, au suivi d'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée...
L'adjoint au chef des ventes PRA, le responsable PRA s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente des pièces de rechange, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.
B. - Activités relatives à l'organisation et à la gestion de la commercialisation des PRA :

- suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bord PRA : détermination d'actions correctives, organisation des inventaires... ;
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur PRA ;

- participation à l'élaboration et suivi du budget ;
- participation à la gestion financière de l'activité PRA ;
- gestion des flux et des stocks PRA ;
- établissement et suivi des relations avec les fournisseurs, les clients : négociation des conditions d'achat et de vente des PRA ;
- organisation fonctionnelle des différents lieux de vente : magasin, comptoir, boutique... ;
- suivi des garanties ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
C. - Activités relatives au développement de la commercialisation des PRA :

- développement de l'activité commerciale :
- analyse de la concurrence ;
- élaboration et mise en oeuvre d'actions marketing ;
- prospection, développement de la clientèle ;
- établissement et suivi des relations fournisseurs, suivi de la clientèle grands comptes ;
- déclenchement et organisation d'actions marketing ;

- appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise ;
- répartition géographique des zones de vente entre les vendeurs itinérants.
4. Extensions possibles dans la qualification :
Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.
5. Classement :
Cadre niveau II, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.
6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la distribution :
- licence professionnelle maintenance des systèmes pluritechniques, option « organisation et management des services de l'automobile », complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- titre de l'ISCAM : Manager commercial de la distribution automobile ;
- CQP Adjoint au chef des ventes PRA ou responsable de magasin ;
- 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 :
Vers la fonction de :

- chef des ventes PRA (fiche D.C.III.1).
Transversale :
Voir panorama.

D.C.III.1

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Chef des ventes PRA.
2. Objet de la qualification :
Le chef des ventes PRA assure les activités d'encadrement, d'organisation et de gestion du secteur commercialisation des pièces de rechange, accessoires et produits.
Il intervient dans le cadre d'entreprises ou de groupes d'entreprises dans lesquelles l'activité de commercialisation des PRA, du fait de son importance, peut être structurée en plusieurs pôles clientèle distincts (vente comptoir, vente itinérante, vente téléphone...).
Il assure également le développement commercial de l'activité PRA.
Il a sous sa responsabilité l'ensemble des cadres et du personnel du secteur.
3. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives au management du secteur vente des pièces de rechange, accessoires et produits :
Toutes activités relatives à l'organisation et à l'animation des équipes :

- détermination et suivi des objectifs des collaborateurs du secteur PRA,
appui à l'encadrement du secteur pièces de rechange, accessoires et produits ;
- encadrement des collaborateurs : attribution de missions, participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs, aux modalités de rémunération, au suivi d'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée...
Le chef des ventes PRA s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente des pièces de rechange, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.
B. - Activités relatives à l'organisation et à la gestion de la commercialisation des PRA :

- suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bord PRA, détermination d'actions correctives, organisation des inventaires... ;
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur PRA ;
- élaboration et suivi du budget ;
- participation à la gestion financière de l'activité PRA ;
- gestion des flux et des stocks PRA ;
- établissement et suivi des relations avec les fournisseurs, les clients : négociation des conditions d'achat et de vente des PRA ;
- organisation fonctionnelle des différents lieux de vente : magasin, comptoir, boutique... ;
- suivi des garanties ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
C. - Activités relatives au développement de la commercialisation des PRA :

- développement de l'activité commerciale :
- analyse de la concurrence ;
- élaboration et mise en oeuvre d'actions marketing ;
- prospection, développement de la clientèle ;
- établissement et suivi des relations fournisseurs, suivi de la clientèle grands comptes ;
- déclenchement et organisation d'actions marketing ;
- appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise ;
- répartition géographique des zones de vente entre les vendeurs itinérants.
4. Extensions possibles dans la qualification :
Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5. Classement :
Cadre niveau III, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.
6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la distribution :
- master de l'ESSCA Spécialisation management des réseaux automobiles, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- licence professionnelle maintenance des systèmes pluritechniques, option « organisation et management des services de l'automobile », complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- titre de l'ISCAM : Manager commercial de la distribution automobile ;
- CQP Chef des ventes PRA ;
- soit par obtention du BADGE ESSCA-GNFA Management de la distribution et des services automobiles ;
- 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 :
Vers la fonction de :

- cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise (par exemple : directeur des ventes PRA).
Transversale :
Voir panorama.

K.C.I.1
En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Directeur pédagogique.
2. Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification assure l'encadrement du personnel enseignant d'un centre de formation ou, le cas échéant, d'un établissement d'enseignement de la conduite.
3. Contenu de la qualification :
A. - Activités pédagogiques :

- encadrement des formations :
- appui pédagogique, coordination de l'activité des enseignants, des coordinateurs et des formateurs d'enseignants ;
- évaluation des formations dispensées, contrôle de conformité ;
- création ou actualisation, pilotage et évaluation de programmes de formation ;
- animation de formations spécifiques et réalisation de toutes missions d'éducation à la sécurité routière.
B. - Activités de gestion et d'organisation :

- définition et suivi du plan de formation des collaborateurs ;
- organisation et suivi de la formation des candidats au BEPECASER, aux mentions « deux roues » et « groupe lourd » ;
- établissement, transmission et classement de tous documents utiles ;
- organisation, actualisation et classement de la documentation pédagogique ;
- contribution à la définition, application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
4. Extensions possibles dans la qualification :

- animation de stages de capacité à la gestion d'école de conduite ;
- animation de stages de récupération de points.
Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.
5. Classement :
Cadre niveau I, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.
6. Modes d'accès à la qualification :

- par obtention d'une des certifications suivantes :
- BEPECASER ou diplôme équivalent avec mentions « deux roues » et/ou « groupe lourd », et autorisation d'enseigner, ou
- BAFM et BEPECASER ou diplôme équivalent avec mentions « deux roues » et/ou « groupe lourd », et autorisation d'enseigner.
7. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :

- cadre niveau II ou III, sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.
Transversale :
Voir panorama.

K.C.I.5

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et/ou de la conduite.
2. Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification assure des activités d'encadrement, de gestion et d'organisation d'une ou de plusieurs unités d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite.
Il contribue au développement commercial de l'unité.
3. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives au management d'une unité d'enseignement :

- encadrement des collaborateurs (attribution de missions, participation au recrutement, à la définition des modalités de rémunération, au suivi du plan de formation des collaborateurs, au suivi des évolutions de compétence...) ;
- appui aux collaborateurs pour la réalisation de leurs activités ;
- détermination et suivi des objectifs.

Le responsable d'unité(s) d'enseignement s'assure de l'application de la législation et de la réglementation en matière d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite, de droit du travail, d'hygiène et de sécurité.
B. - Activités relatives à la gestion et à l'organisation d'une unité d'enseignement :

- suivi de l'activité : élaboration et tenue de tableaux de bord, détermination d'actions correctives ;
- contribution à l'élaboration et au suivi du budget ;
- établissement, transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial ;
- classement, mise à jour de la documentation professionnelle ;
- établissement et suivi des relations avec les fournisseurs ;
- gestion des contacts avec l'administration ;
- application de la législation et de la réglementation en matière : d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite, de droit du travail, d'hygiène et de sécurité ;
- contrôle de conformité des formations ;
- contribution à la définition et application des procédures qualité en vigueur dans l'unité.

C. - Activités commerciales :

- définition des modalités de développement commercial de l'unité ;
- adaptation de l'offre de formation à la demande ;
- élaboration et mise en oeuvre d'actions promotionnelles ;
- établissement des relations avec la clientèle ;
- mise en oeuvre des contrats : il élabore, présente et négocie une offre de formation, et le cas échéant, conclut en tenant compte d'un cahier des charges et en respectant la réglementation en vigueur ;
- règlement de litiges éventuels.

4. Extensions possibles dans la qualification :
Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.
5. Classement :
Cadre niveau I, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.
6. Modes d'accès à la qualification :

- par obtention du CQP Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et/ou de la conduite (à créer) ;
- par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :
Transversale :
Voir panorama.

M.3.1

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Employé(e) administratif(ve).
2. Objet de la qualification :
L'employé(e) administratif(ve) réalise toutes activités courantes d'un secrétariat.
3. Contenu de la qualification :
- accueil de la clientèle, des fournisseurs, tenue du standard téléphonique ;
- réalisation d'activités de secrétariat :
- tenue de planning, prise de rendez-vous ;
- frappe de documents, de courriers, enregistrement de données ;
- classement et archivage ;
- facturation, encaissement ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :
- vente de prestations, produits et accessoires ;
- réalisation d'opérations comptables courantes.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).
6. Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine du secrétariat ou de la comptabilité :
- BEP métiers de la relation aux clients et aux usagers ;
- BEP métiers des services administratifs ;
- 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 :
Vers qualifications de :
- secrétaire (fiche M.6.1) ;
- secrétaire confirmé(e) (fiche M.9.1).
Transversale :
Voir panorama.

M.6.1
En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Secrétaire.
2. Objet de la qualification :
Le (la) secrétaire réalise les opérations administratives et/ou spécifiques à l'un des secteurs d'activité de l'entreprise.
3. Contenu de la qualification :

- accueil de la clientèle, des fournisseurs, tenue du standard téléphonique ;
- réalisation d'activités de secrétariat :
- tenue de planning, prise de rendez-vous ;
- frappe de documents, de courriers, enregistrement de données ;
- classement, archivage ;
- facturation, encaissement ;
- gestion et suivi de dossiers spécifiques à un secteur d'activité : vente de véhicules, après-vente, marketing... ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
4. Extensions possibles dans la qualification :

- enregistrement et traitement d'opérations comptables ;
- vente de prestations, produits et accessoires ;
- gestion de plusieurs ou de l'ensemble des dossiers spécifiques aux secteurs d'activité de l'entreprise.
5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).
6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine du secrétariat ou de la comptabilité :
- BEP Métiers de la relation aux clients et aux usagers ou BEP Métiers des services administratifs complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- bac professionnel Gestion-administration, préparé sous statut scolaire ;
- bac professionnel Accueil-relations clients et usagers, préparé sous statut scolaire ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).
7. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers qualifications de :

- secrétaire confirmée (fiche M.9.1) ;
- assistant(e) de direction, chef de groupe administratif (fiche M.20.1).
Transversale :
Voir panorama.

M.9.1
En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Secrétaire confirmé(e).
2. Objet de la qualification :

La secrétaire confirmée réalise les opérations administratives et/ou commerciales spécifiques à une partie ou à l'ensemble des secteurs d'activité de l'entreprise.
3. Contenu de la qualification :

- accueil de la clientèle, des fournisseurs ;
- réalisation d'activités de secrétariat :
- tenue de planning, prise de rendez-vous ;
- frappe de documents, de courriers, enregistrement de données ;
- classement, archivage ;
- vente de prestations, de produits et accessoires ;
- facturation, encaissement ;
- gestion et suivi d'une partie ou de l'ensemble des dossiers spécifiques aux secteurs d'activité de l'entreprise : après-vente, vente, marketing... ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise ;
- enregistrement et traitement d'opérations comptables.
4. Extensions possibles dans la qualification :

- établissement des déclarations sociales et fiscales, des fiches de paie ;
- appui aux collaborateurs du service, tutorat de jeunes en formation alternée.
5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10 et 11 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).
6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine du secrétariat ou de la comptabilité :
- bac professionnel Gestion-administration, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue ;
- bac professionnel Accueil-relations clients et usagers, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).
7. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :

- assistant(e) de direction, chef de groupe administratif (fiche M.20.1).
Transversale :
Voir panorama.

M.20.1

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :
Assistant(e) de direction.
Chef de groupe administratif.
2. Objet de la qualification :
L'assistant(e) de direction organise et coordonne, pour un supérieur hiérarchique, la transmission et la rédaction des informations du service. Il (elle) assure également l'ensemble des activités d'un secrétariat.
Le (la) chef de groupe administratif coordonne l'activité d'une équipe secrétariat.
3. Contenu de la qualification :
A. - Particularités : assistant(e) de direction :

- tenue d'un secrétariat de direction ;
- accueil de la clientèle, des fournisseurs ;
- réception du courrier, d'appels téléphoniques, filtrage et diffusion ;
- tenue de planning, prise de rendez-vous, organisation de déplacements, de réunions, etc. ;
- rédaction et frappe de documents, de courriers, de notes à caractère éventuellement confidentiel ;
- réception, exploitation, transmission d'informations à l'attention d'un hiérarchique, d'un ou plusieurs services, de collaborateur(s)... ;
- classement, archivage de documents ;
- appui aux collaborateurs du service, tutorat de jeunes en formation alternée ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B. - Particularités : chef de groupe :
En relais du responsable hiérarchique, le chef de groupe administratif réalise les activités suivantes :

- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs ;
- participation au recrutement, à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.
4. Extensions possibles dans la qualification :

- participation à la gestion du personnel (congés, absences...).

5. Classement :

- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21 et 22 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).
6. Modes d'accès à la qualification (liste modifiée) :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine des sciences et techniques tertiaires :
- BTS Assistant de manager ;
- BTS Assistant gestion de PME/PMI ;
- DUT Gestion des entreprises et des administrations ;
- 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 :
Vers qualifications de :

- gestionnaire (fiche Z.23.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.
Transversale :
Voir panorama.

N.3.1
En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Employé(e) de comptabilité.
2. Objet de la qualification :
L'employé(e) de comptabilité réalise les opérations comptables de base.
3. Contenu de la qualification :

- tenue de comptes clients, fournisseurs ;
- rapprochements bancaires et comptables, remises en banque ;
- facturation, encaissements, relances clients selon procédures préétablies ;
- passation d'écritures élaborées par les comptables ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
4. Extensions possibles dans la qualification :

- secrétariat (accueil clientèle et fournisseurs, frappe de courrier...).
5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).
6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la comptabilité ou du secrétariat :
- BEP Métiers des services administratifs ;
- BEP Métiers de la relation aux clients et aux usagers ;
- 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 :
Vers qualifications de :

- comptable (fiche N.6.1) ;
- comptable confirmé(e) (fiche N.9.1).
Transversale :
Voir panorama.

N.6.1
En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Comptable.
2. Objet de la qualification :

Le comptable réalise l'ensemble des opérations de comptabilité courantes. Il effectue en particulier le suivi des comptes spécifiques (clients, fournisseurs, banques...).
3. Contenu de la qualification :

- codification, saisie et classement de divers documents ;
- saisie et règlement de factures fournisseurs : suivi des comptes fournisseurs ;
- suivi de la trésorerie, rapprochement bancaire, remise en banque ;
- suivi des comptes clients : relances clients ;
- facturation, encaissement ;
- respect des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
4. Extensions possibles dans la qualification :

- secrétariat (accueil clientèle et fournisseurs, frappe de documents et courriers, classement, gestion de dossiers spécifiques, etc.).
5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).
6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la comptabilité ou du secrétariat :
- BEP Métiers des services administratifs ou BEP Métiers de la relation aux clients et aux usagers, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- bac professionnel Gestion-administration, préparé sous statut scolaire ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).
7. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers qualifications de :

- comptable confirmé (fiche N.9.1) ;
- chef de groupe de comptabilité (fiche N.20.1).
Transversale :
Voir panorama.

N.9.1
En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Comptable confirmé(e).
2. Objet de la qualification :
Le (la) comptable confirmé(e) enregistre et traite l'ensemble des opérations comptables de l'entreprise.
3. Contenu de la qualification :

- codification, saisie et classement de divers documents ;
- saisie et règlement de factures fournisseurs : suivi des comptes fournisseurs et des litiges ;
- suivi de la trésorerie, rapprochement bancaire, remise en banque ;
- suivi des comptes clients : relances clients et suivi des procédures de recouvrement ;
- facturation, encaissement ;
- établissement des déclarations sociales et fiscales, des fiches de paie ;
- établissement de tableaux de bord comptables ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
4. Extensions possibles dans la qualification :

- appui aux collaborateurs du service, tutorat de jeunes en formation alternée ;
- préparation du bilan, préparation et suivi du budget ;
- secrétariat (accueil clientèle et fournisseurs, frappe de courriers, classement, gestion de dossiers spécifiques...).
5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10 et 11 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).
6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention de la certification suivante, dans le domaine de la comptabilité :

- bac professionnel Gestion-administration, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue ;
- 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 :
Vers qualifications ou fonction de :

- chef de groupe de comptabilité (fiche N.20.1) ;
- gestionnaire de comptabilité (fiche N.23.1).
Transversale :
Voir panorama.

N.20.1
En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Chef de groupe de comptabilité.
2. Objet de la qualification :
Le chef de groupe de comptabilité enregistre et traite l'ensemble des opérations comptables de l'entreprise.
Par ailleurs, il encadre une ou plusieurs équipes de collaborateurs.
3. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :

- codification, saisie et classement de divers documents ;
- saisie et règlement de factures fournisseurs : suivi des comptes fournisseurs et des litiges ;
- suivi de la trésorerie, rapprochement bancaire, remise en banque ;
- suivi des comptes clients : relances clients et suivi des procédures de recouvrement ;
- facturation, encaissement ;
- établissement des déclarations sociales et fiscales, des fiches de paie ;
- élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B. - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :

- animation de l'équipe, affectation, suivi et contrôle des activités ;
- appui technique aux collaborateurs du service, 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 :

- contribution à la préparation du budget prévisionnel ;
- appui à la préparation des documents comptables : bilan, compte de résultats.
5. Classement :

- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21 et 22 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c 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 comptabilité :
- BTS Comptabilité et gestion des organisations ;
- BTS Assistant gestion de PME/PMI ;
- DUT Gestion des entreprises et des administrations ;
- 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 :
Vers les qualifications de :

- gestionnaire de comptabilité (fiche N.23.1) ;
- cadre de comptabilité (fiche N.C.I.1).
Transversale :
Voir panorama.

N.23.1
En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Gestionnaire de comptabilité.

2. Objet de la qualification :
Le gestionnaire de comptabilité assure les activités de contrôle et de suivi de tout ou partie des activités de comptabilité.
Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :
3.1. Dans les entreprises dans lesquelles l'activité de comptabilité est organisée en plusieurs pôles, il participe à l'encadrement d'un pôle (paye, fournisseurs, clients, facturation...).
3.2. Lorsque l'activité comptabilité de l'entreprise est limitée et ne nécessite 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.
Il peut avoir sous sa responsabilité un ou plusieurs agents de maîtrise.
3. Contenu de la qualification :
A. - Gestion et organisation des activités de comptabilité :
Le gestionnaire de comptabilité réalise et/ou coordonne les activités suivantes :

- participation à l'organisation du secteur ou d'un pôle comptable : répartition des activités, suivi et contrôle des résultats ;
- encadrement et réalisation d'activités relatives au secteur de la comptabilité, telles que : paye, déclarations sociales et fiscales, gestion des comptes clients, gestion des comptes fournisseurs... ;
- enregistrement des opérations comptables ;
- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables ;
- participation à la préparation et suivi du budget prévisionnel de l'entreprise ;
- préparation des documents comptables : bilan, compte de résultats, annexes ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.

Le gestionnaire de comptabilité s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de droit social.
B. - Activités assurées en appui du responsable hiérarchique :

- animation ou encadrement de(s) équipe(s) de collaborateurs :
- répartition des activités, suivi et contrôle des résultats ;
- participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation, tutorat de jeunes en formation alternée.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- contribution aux activités de gestion financière (négociations d'emprunts, placements financiers, etc.) ;
- organisation, suivi et contrôle des activités administratives et de secrétariat.

5. Classement :

- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23 ;
- échelons majorés accessibles : 24 et 25 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c 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 comptabilité :
- BTS Comptabilité et gestion des organisations, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- BTS Assistant gestion de PME/PMI, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- DUT Gestion des entreprises et des administrations, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- 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 :
Vers qualifications de :

- cadre de comptabilité (fiche N.C.I.1) ;
- adjoint au chef de comptabilité, responsable de comptabilité (fiche N.C.II.1).

Transversale :
Voir panorama.

N.C.I.1

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Cadre de comptabilité.
2. Objet de la qualification :
Le cadre de comptabilité assure les activités de contrôle et de suivi de tout ou partie des activités de comptabilité.
Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :
3.1. Dans les entreprises dans lesquelles l'activité de comptabilité est structurée en plusieurs pôles (paye, fournisseurs, clients, facturation...) : il assure la responsabilité d'un ou plusieurs pôles.
3.2. Lorsque l'activité du secteur comptabilité ne nécessite pas une organisation en pôles distincts, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.
Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs agents de maîtrise ou salariés.
3. Contenu de la qualification :
A. - Gestion et organisation d'activités de comptabilité :
Le cadre de comptabilité réalise ou assure le contrôle et le suivi des activités suivantes :

- organisation de l'activité du secteur ou de pôles comptables : répartition des activités, suivi et contrôle des résultats... ;
- encadrement et réalisation d'activités relatives au secteur de la comptabilité, telles que : payes, déclarations sociales et fiscales, gestion des comptes clients, gestion des comptes fournisseurs... ;
- enregistrement des opérations comptables ;
- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables, production de rapports d'activité... ;
- participation à la préparation et au suivi du budget prévisionnel de l'entreprise ;
- participation à l'établissement du bilan, du compte de résultat, de l'annexe ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.

Le cadre de comptabilité s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de droit social.

B. - Activités relatives au management du secteur comptabilité ou d'un ou plusieurs pôle(s) de la comptabilité :

- encadrement des collaborateurs :
- appui, suivi et contrôle des résultats ;
- attribution de missions, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5. Classement :

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

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention de la certification suivante :
- DCG (diplôme de comptabilité et de gestion), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- 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 :

Vers qualifications de :

- adjoint au chef de comptabilité, responsable de comptabilité (fiche N.C.II.1) ;
- chef de comptabilité (fiche N.C.III.1).

Transversale :

Voir panorama.

N.C.II.1

En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :

Adjoint au chef de comptabilité.

Responsable de comptabilité.

2. Objet de la qualification :

L'adjoint au chef de comptabilité intervient en appui d'un responsable hiérarchique, qui est le chef de comptabilité.

Le responsable de comptabilité effectue, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, le contrôle et le suivi de l'ensemble des activités comptables : de l'élaboration et du suivi du budget à l'établissement des documents comptables.

Il peut exercer ses activités dans les entreprises dans lesquelles le secteur comptabilité est organisé en pôles différenciés (paye, fournisseurs, clients, facturation...).

Il peut également avoir la responsabilité du secteur comptabilité sur un site décentralisé.

Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs cadres de niveau I et/ou agents de maîtrise.

3. Contenu de la qualification :

A. - Activités relatives au management du secteur comptabilité :

- appui aux collaborateurs ;
- encadrement des collaborateurs : attribution de missions, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.

B. - Gestion et organisation des activités de comptabilité :

L'adjoint au chef de comptabilité, le responsable de comptabilité réalise ou assure le contrôle et le suivi des activités suivantes :

- organisation de l'activité du secteur comptabilité : répartition des activités, suivi et contrôle des résultats... ;
- encadrement de l'ensemble des activités relatives au secteur de la comptabilité, telles que : payes, déclarations sociales et fiscales, gestion des comptes clients, gestion des comptes fournisseurs... ;
- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables, production de rapports d'activité... ;
- préparation et suivi du budget prévisionnel de l'entreprise ;
- établissement du bilan, du compte de résultat, de l'annexe ;
- gestion de la trésorerie ;
- négociation des conditions bancaires ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.

L'adjoint au chef de comptabilité, le responsable de comptabilité s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de droit social.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5. Classement :
Cadre niveau II, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.
6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention de la certification suivante :
- DCG (diplôme de comptabilité et de gestion), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- 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 :
Vers la qualification de :

- chef de comptabilité (fiche N.C.III.1).
Transversale :
Voir panorama.

N.C.III.1
En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Chef de comptabilité.
2. Objet de la qualification :
Le chef de comptabilité assure la responsabilité de la réalisation de l'ensemble des activités de comptabilité : de l'élaboration et du suivi du budget à l'établissement des documents comptables.
Il intervient dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises dans laquelle l'activité de comptabilité, du fait de son importance, peut être structurée en plusieurs pôles distincts (paye, fournisseurs, clients, facturation...).
Il a sous sa responsabilité l'ensemble des cadres et du personnel du secteur.
3. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives au management du secteur comptabilité :

- appui à l'encadrement du secteur comptabilité ;
- encadrement des collaborateurs : attribution de missions, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.
B. - Gestion et organisation des activités comptables :
Le chef comptable réalise ou assure la responsabilité des activités suivantes :

- organisation de l'activité du secteur comptabilité : répartition des activités, suivi et contrôle des résultats... ;
- encadrement de l'ensemble des activités relatives au secteur de la comptabilité, telles que : payes, déclarations sociales et fiscales, gestion des comptes clients, gestion des comptes fournisseurs... ;
- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables, production de rapports d'activité... ;
- préparation et suivi du budget prévisionnel de l'entreprise ;
- établissement du bilan, du compte de résultat, de l'annexe ;
- gestion de la trésorerie ;
- négociation des conditions bancaires ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.
Le chef de comptabilité s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de droit social.
4. Extensions possibles dans la qualification :
Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.
5. Classement :
Cadre niveau III, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.
6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention de la certification suivante :
- DCG (diplôme de comptabilité et de gestion), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- 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 :
Vers la qualification de :

- cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise (par exemple, responsable administratif et financier).
Transversale :
Voir panorama.

Z.C.I.1
En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Cadre technique.
2. Objet de la qualification :
Le cadre technique exerce dans les domaines relevant de sa spécialité des responsabilités limitées, précisées par son responsable hiérarchique.
Il peut assister ce responsable dans ses fonctions de commandement.
3. Contenu de la qualification :
Les activités sont celles attribuées au cadre expert (voir fiche Z.9 « Assistant de chef de service », cadre expert) mais pour seulement certaines d'entre elles, et dans une moindre responsabilité, dans le cadre d'une définition de fonction contractuelle.
Cette qualification s'adresse généralement à de jeunes diplômés pendant 18 mois après un diplôme ouvrant droit à ce classement, ou à des salariés promus en position cadre.
4. Extensions possibles dans la qualification :
Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.
5. Classement :
Cadre niveau I, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.
6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, correspondant au domaine d'activité :
- licence ou titre ou diplôme de niveau équivalent ;
- 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 :
Vers la fonction de :

- cadre expert, adjoint au chef de service (fiche Z.C.II.1).

Transversale :
Voir panorama.

Z.C.II.1

En vigueur étendu

1. Dénominations de la qualification (selon le cas) :
Cadre expert.
Adjoint au chef de service.
2. Objet de la qualification :
L'adjoint au chef de service assure deux types d'activités qui se répartissent différemment selon la taille et l'organisation de l'entreprise, ce qui déterminera le choix de la dénomination :

- l'ensemble des activités concourant à la réalisation des objectifs du service, éventuellement sous l'autorité du chef d'entreprise lui-même ;
- en appui d'un responsable hiérarchique, la gestion et le suivi de la totalité ou d'une partie de l'activité du service, ainsi que l'animation de l'équipe qui y est affectée.

Le cadre expert exerce dans les domaines techniques, administratifs, commerciaux ou humains des responsabilités dans le cadre de missions permanentes ou limitées, impliquant de fortes connaissances fondamentales, sans pour autant entraîner un commandement sur une équipe importante. Il peut être appelé à participer au comité de direction.
3. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives à l'objet même du service :

- toutes activités visant la réalisation des actes commerciaux et/ou administratifs qui contribuent à la performance du service et à la qualité des prestations.

B. - Activités assurées en appui de celles du responsable hiérarchique :

- appui aux membres du service dans leur activité ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- participation à la gestion des stocks ;
- participation à la mise en oeuvre et au suivi de plan d'actions ;
- participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs ;
- gestion des informations clients reçues sur internet ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.

4. Extensions possibles dans la qualification :
Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.
5. Classement :
Cadre niveau II, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.
6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, correspondant au domaine d'activité :
- licence ou titre ou diplôme de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- 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 :
Vers la qualification de :

- chef de service (fiche Z.C.III.1).
Transversale :
Voir panorama.

Z.C.III.1
En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Chef de service.
2. Objet de la qualification :
Le chef de service assure, avec l'aide de collaborateurs, la responsabilité d'une activité spécifique de l'entreprise, ainsi que l'encadrement de(s) équipe(s) chargée(s) de la réalisation de cette activité.
3. Contenu de la qualification :
Ses activités sont définies par un cadre de niveau IV ou par le chef d'entreprise lui-même.
A. - Activités relatives au développement :

- développement de l'activité et de la productivité du service : élaboration et mise en oeuvre d'actions sur ces objectifs ;
- collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise.
B. - Activités relatives au management :
Toutes activités relatives à l'organisation et à l'animation de(s) équipe(s) :

- définition et suivi des objectifs des collaborateurs ;
- organisation fonctionnelle du service ;
- encadrement des collaborateurs : participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs, aux modalités de rémunération, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée...
Le chef de service s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de qualité, de droit du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.
C. - Activités relatives à l'organisation et à la gestion :

- suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bords d'activité ;
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au service ;
- élaboration et suivi du budget ;
- participation à la gestion financière de l'activité ;
- établissement et suivi des relations avec les fournisseurs, les clients : négociation des conditions d'achat et de vente ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
4. Extensions possibles dans la qualification :
Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.
5. Classement :
Cadre niveau III, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.
6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, correspondant au domaine d'activité :
- licence ou titre ou diplôme de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- 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 :
Vers la fonction de :

- cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.
Transversale :
Voir panorama.

Z.C.IV.1
En vigueur étendu

1. Dénomination de la qualification :
Cadre dirigeant.
Cette dénomination est obligatoirement accompagnée d'un intitulé d'emploi choisi par l'entreprise (ex. : directeur commercial, directeur financier...).
2. Objet de la qualification :
Le cadre dirigeant encadre un ensemble d'activités diversifiées. Il assure le management d'un ou plusieurs services importants, dans le cadre de l'entreprise elle-même, ou de plusieurs sites ou établissements.
Sa place dans la hiérarchie lui donne le commandement sur un ou plusieurs cadres dont il contrôle et oriente les activités.

3. Contenu de la qualification :
Activités relatives au management de l'entreprise :

- définition avec les dirigeants de l'entreprise, des objectifs généraux dans les domaines qui lui sont confiés par sa définition de fonction contractuelle ;
- définition des stratégies devant conduire à la réussite de ces objectifs ;
- attribution à chaque service ou site sous sa responsabilité, d'objectifs personnalisés et de plans d'actions ;
- animation et management de l'encadrement dans la réalisation et le suivi de leurs activités ;
- négociation avec les partenaires importants de l'entreprise ;
- représentation éventuelle de l'entreprise sur mandat précis, au sein des instances représentatives du personnel, comme dans les instances judiciaires, professionnelles ou locales.

4. Extensions possibles dans la qualification :
Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.
5. Classement :
Cadre niveau IV, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.
6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, correspondant au domaine d'activité :
- licence ou titre ou diplôme de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

Avenant n° 37 du 13 janvier 2004 relatif aux salaires minima

Indemnité de panier

En vigueur étendu

Le point 4 de l'annexe "Salaires minima" de la convention collective est rédigé comme suit :

4. Travail de nuit :

Le montant de l'indemnité de panier visée à l'article 1.10 d-6 et 8, est égal à 4,60 €.

Avenant n° 47 du 17 octobre 2006 relatif aux salaires minima

CNPA ;

FNAA ;

Les professionnels du pneu ;

UNIDEC ;

FFC ;

FNCRM ;

GNESA ;

SNCTA,

CFE-CGC ;

CFTC ;

FO ;

CSNVA.

En vigueur étendu

Vu l'article L. 132-12 du code du travail ;

Vu les barèmes de salaires minima annexés à la convention collective, modifiés en dernier lieu par avenant n° 46 du 16 mai 2006,

Article 1er

Les barèmes figurant au point 1 de l'annexe "Salaires minima" de la convention collective sont modifiés comme suit :

Minima garantis pour 35 heures

Ouvriers et employés

(En euros)

ECHELON	MINIMUM GARANTI
	(35 heures)
12	1 618
11	1 574
10	1 531
9	1 488
8	1 446
7	1 402
6	1 358
5	1 337
4	1 316
3	1 293
2	Selon modalités
	ci-dessous
1	Selon modalités
	ci-dessous

Maîtrise

(En euros)

ECHELON	MINIMUM GARANTI
	(35 heures)
25	2 049
24	1 941
23	1 833
22	1 725
21	1 671
20	1 618
19	1 574
18	1 531
17	1 488

Cadres

(En euros)

NIVEAU/DEGRE	MINIMUM GARANTI
	(35 heures)
V	4 312
IV C	3 881
IV B	3 665
IV A	3 450
III C	3 234
III B	3 019
III A	2 803
II C	2 587
II B	2 372
II A	2 156
I C	2 049
I B	1 941
I A	1 833

Rémunérations minima garanties des non-professionnels :

- salariés classés sur l'échelon 1 : garantie légale du SMIC avec arrondi à l'euro supérieur (1) ;

- salariés classés sur l'échelon 2 : garantie applicable à l'échelon 1 majorée de 12 € (1).

Article 2

La valeur du point de formation-qualification visé à l'article 2.05 et figurant au point 3 de l'annexe "Salaires minima" de la convention collective est portée à 2,75 €.

Article 3

Le montant de l'indemnité de panier visée à l'article 1.10 d 6 et 8 et figurant au point 4 de l'annexe "Salaires minima" de la convention collective, est porté à 4,86 €.

Article 4

Le présent accord entrera en vigueur le 1er mai 2007.

Article 5

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais au dépôt légal du présent accord, puis aux démarches tendant à son extension.

Fait à Suresnes, le 17 octobre 2006.

(1) Tirets étendus sous réserve que les termes "garantie légale du SMIC" et "garantie applicable à l'échelon 1" fassent référence à la valeur du salaire minimum interprofessionnel de croissance en vigueur au moment de la publication au Journal officiel du présent arrêté (arrêté du 12 février 2007, art. 1er).

Avenant n° 50 du 3 juillet 2007 relatif aux salaires minima

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail.
(Arrêté du 17 octobre 2007, art. 1er)

Le conseil national des professions de l'automobile ;

La FFC ;

La FNAA ;

La FNCRM .

L'UNIDEC ;

Le PP ;

Le GNESA ;

Le SNCTA,

La CFDT ;

La CFTC ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La CSNVA,

En vigueur étendu

Vu l'article L. 132-12 du code du travail ;
Vu les barèmes de salaires minima annexés à la convention collective, modifiés en dernier lieu par avenant n° 47 du 17 octobre 2006,

Article 1

En vigueur étendu

Les barèmes figurant au point 1 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective sont modifiés comme suit :

Minima garantis pour 35 heures
Ouvriers/Employés

(En euros.)

ÉCHELON	MG 35 HEURES
12	1 650
11	1 605
10	1 562
9	1 518
8	1 475
7	1 430
6	1 385
5	1 364
4	1 342
3	1 319
2	Selon modalités ci-dessous
1	Selon modalités ci-dessous

Maîtrise

(En euros.)

ÉCHELON	MG 35 HEURES
25	2 090
24	1 980
23	1 870
22	1 760
21	1 704
20	1 650
19	1 605
18	1 562
17	1 518

Cadres

(En euros.)

NIVEAU/DEGRÉ	MG 35 HEURES
V	4 399
IV C	3 959
IV B	3 738
IV A	3 519
III C	3 299
III B	3 079
III A	2 859
II C	2 639
II B	2 419
II A	2 199
I C	2 090
I B	1 980
I A	1 870

Rémunérations minima garanties des « non-professionnels » :
- salariés classés sur l'échelon 1 : garantie légale du SMIC* avec arrondi à l'euro supérieur ;
- salariés classés sur l'échelon 2 : garantie applicable à l'échelon 1 majorée de 12 €.

(*) SMIC en vigueur à la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 50.

Article 2

En vigueur étendu

La valeur du point de formation-qualification visé à l'article 2.05, et figurant au point 3 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective, est portée à 2,81 €.

Article 3

En vigueur étendu

Le montant de l'indemnité de panier visée à l'article 1.10 d 6 et 8, et figurant au point 4 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective, est porté à 4,96 €.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2008.

Article 5

En vigueur étendu

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais au dépôt légal du présent accord, puis aux démarches tendant à son extension.

Avenant n° 52 du 3 juillet 2008 relatif aux salaires minima

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.
(Arrêté du 21 octobre 2008, art. 1er)

Le CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

La FNCRM ;

Les professionnels du pneu ;

Le GNESA ;

Le SNCTA ;

L'UNIDEC,

La CFDT ;

La CFE-CGC métallurgie ;

La CFTC métallurgie ;

La CSNVA ;

La CGT-FO métallurgie,

En vigueur étendu

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail ;
Vu les barèmes de salaires minima annexés à la convention collective, modifiés en dernier lieu par l'avenant n° 50 du 3 juillet 2007 ;
Considérant que l'ensemble des échelons de la grille des salaires minima doit être positionné au-dessus du SMIC,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1

En vigueur étendu

Les barèmes figurant au point 1 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective sont modifiés comme suit :

Salaires minima garantis pour 35 heures
Ouvriers, employés

(En euros.)

ÉCHELON	RMG
12	1 698
11	1 652
10	1 607
9	1 570
8	1 518
7	1 471
6	1 440
5	1 410
4	1 385
3	1 365
2	1 340
1	1 325

Agents de maîtrise

(En euros.)

ÉCHELON	RMG
25	2 151
24	2 037
23	1 924
22	1 811
21	1 753
20	1 698
19	1 652
18	1 607
17	1 562

Cadres

(En euros.)

NIVEAU, DEGRÉ	RMG
V	4 527
IV C	4 074
IV B	3 846
IV A	3 621
III C	3 395
III B	3 168
III A	2 942
II C	2 716
II B	2 489
II A	2 263
I C	2 151
I B	2 037
I A	1 924

Article 2
En vigueur étendu

La valeur du point de formation-qualification visé à l'article 2.05, et figurant au point 3 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective, est portée à 2,89 €.

Article 3

En vigueur étendu

Le montant de l'indemnité de panier visée à l'article 1.10 d 6 et 8, et figurant au point 4 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective, est porté à 5,10 €.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2009.

Article 5

En vigueur étendu

Les organisations soussignées conviennent de se réunir avant juillet 2009, à la demande de la partie la plus diligente, dans le cas où la valeur du SMIC pour 35 heures deviendrait supérieure à celle de l'échelon 2 telle que fixée par le présent avenant.

Article 6

En vigueur étendu

Les organisations soussignées conviennent de procéder au dépôt légal du présent accord puis aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Avenant n° 56 du 24 septembre 2009 relatif aux salaires minima

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.
(Arrêté du 7 janvier 2010, art. 1er)

Le CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

La FNCRM ;

L'UNIDEC ;

Les PP ;

Le GNESA ;

Le SNCTA,

La CFDT ;
La CGT-FO ;
La CFTC ;
La CFE-CGC,

En vigueur étendu

Vu les barèmes de salaires minima annexés à la convention collective, modifiés en dernier lieu par avenant n° 52 du 3 juillet 2008 ;
Considérant que l'ensemble des échelons de la grille des salaires minima doit être positionné au dessus du SMIC,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1
En vigueur étendu

Les barèmes figurant au point 1 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective sont modifiés comme suit :

Salaires minima garantis pour 35 heures
Ouvriers, employés

(En euros.)

ÉCHELON	RMG
12	1 720
11	1 673
10	1 628
9	1 590
8	1 538
7	1 490
6	1 459
5	1 428
4	1 403
3	1 383
2	1 367
1	1 352

Agents de maîtrise

(En euros.)

ÉCHELON	RMG
25	2 179
24	2 063
23	1 949
22	1 835
21	1 776
20	1 720
19	1 673
18	1 628
17	1 582

Cadres

(En euros.)

NIVEAU/DEGRÉ	RMG
V	4 586
IV C	4 127
IV B	3 896
IV A	3 668
III C	3 439
III B	3 209
III A	2 980
II C	2 751
II B	2 521
II A	2 292
I C	2 179
I B	2 063

I A	1 949

Article 2
En vigueur étendu

La valeur du point de formation-qualification visé à l'article 2.05, et figurant au point 3 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective, est portée à 2,93 €.

Article 3
En vigueur étendu

Le montant de l'indemnité de panier visée à l'article 1.10 d 6 et 8, et figurant au point 4 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective, est porté à 5,17 €.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel l'arrêté d'extension aura été publié au Journal officiel.

Article 5
En vigueur étendu

Les organisations soussignées conviennent de procéder au dépôt légal du présent accord, puis aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Avenant n° 6-09 du 25 novembre 2009 relatif aux contrats d'apprentissage préparant au baccalauréat professionnel

(1) Avenant étendu sous réserve que le calcul effectué sur la base du salaire minimum conventionnel soit au moins égal à celui effectué sur la base du salaire minimum de croissance, conformément aux articles L. 6222-27 et D. 6222-26 du code du travail.
(Arrêté du 15 juillet 2010, art. 1er)

CNPA ;

FFC ;

FNAA ;

FNCRM ;

UNIDEC ;

PP ;

GNESA ;

SNCTA.

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CSNVA.

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,

Vu les textes légaux et réglementaires relatifs à la réforme du baccalauréat professionnel, et disposant de sa préparation en 3 ans ;

Vu l'article 1. 18 de la convention collective nationale des services de l'automobile ;

Vu l'accord paritaire national du 27 novembre 2007, article 4, soulignant l'importance de l'apprentissage en CFA, comme dispositif principal et prioritaire de l'accès aux diplômes d'Etat pour l'ensemble des domaines techniques professionnels de la branche des services de l'automobile ;

Vu la précédente délibération n° 1-09 du 21 janvier 2009 relative aux contrats d'apprentissage visant à l'obtention du baccalauréat professionnel ;

Considérant par ailleurs l'importance des effectifs des jeunes susceptibles de préparer cette certification dans le cadre de l'apprentissage ;

Considérant que les titulaires du baccalauréat professionnel par l'apprentissage constituent un vivier particulièrement important pour le développement harmonieux des formations professionnelles de l'enseignement supérieur ;

Considérant la ferme volonté des partenaires sociaux de la branche d'éviter toute discrimination entre l'apprentissage et les formations sous statut scolaire ;

Considérant la négociation entamée en vue de dégager des solutions pérennes sur la rémunération des apprentis, ainsi que sur un certain nombre d'autres points issus de l'avenant n° 35 qui soulèvent des difficultés de lecture de l'article 1. 16 de la convention collective, relatif aux salaires,

Décident :

Article 1
En vigueur étendu

Le barème des salaires correspondant aux contrats d'apprentissage préparant à l'obtention d'un baccalauréat professionnel dans le cadre d'un cycle de 3 ans n'est pas déterminé par l'annexe « Salaires minimaux » de la convention collective. Dans l'attente d'un avenant adaptant les dispositions de l'article 1. 18 et du point 2 de ladite annexe, auquel il renvoie, la base de calcul des contrats d'apprentissage qui seront conclus avant le 30 novembre 2010 avec les jeunes issus de la classe de 3e, est la suivante :
- première année : salaire minimum pour 35 heures de l'échelon 3 ;
- deuxième année : salaire minimum pour 35 heures de l'échelon 6 ;
- troisième année : salaire minimum pour 35 heures de l'échelon 9.
Cette base de calcul est affectée du pourcentage prévu par la réglementation en vigueur, selon la situation du jeune.

(1) L'article 1er de l'avenant est étendu sous réserve du respect du principe « à travail égal, salaire égal » résultant des dispositions des articles L. 2261-22, L. 2271-1 (8°) et L. 3221-2 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation (Cass. soc., 4 février 2009, n° 07-11884).
(Arrêté du 15 juillet 2010, art. 1er)

Article 2
En vigueur étendu

La rémunération des apprentis autres que ceux visés à l'article 1er reste déterminée par les dispositions de l'article 1. 18, 3e alinéa, de la convention collective.

Article 3
En vigueur étendu

La possibilité de se présenter aux épreuves du CAP sera systématiquement proposée aux jeunes visés à l'article 1er, durant leur cursus de 2 ans, dans le cadre du contrôle en cours de formation.

Article 4
En vigueur étendu

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension de la présente délibération.

Avenant n° 58 du 7 juillet 2010 relatif aux salaires minima

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
(Arrêté du 21 décembre 2010, art. 1er)

La CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

La FNCRM ;

La GNESA ;

Les professionnels du pneu ;

La SNCTA ;

L'UNIDEC ;

La FGMM CFDT ;

La CFE-CGC métallurgie ;

La CFTC métallurgie ;

La CSNVA ;

La CGT-FO,

En vigueur étendu

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail ;
Vu les barèmes de salaires minima annexés à la convention collective, modifiés en dernier lieu par avenant n° 56 du 24 septembre 2009 ;
Vu l'avenant n° 57 à la convention collective, signé ce jour,
Considérant que l'ensemble des échelons de la grille des salaires minima doit être positionné au-dessus du Smic,

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes figurant au point 1 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective sont modifiés comme suit :
Minima garantis pour 35 heures.

Ouvriers. - Employés

(En euros.)

ÉCHELON	MG 35 heures
12	1 742
11	1 695
10	1 649
9	1 611
8	1 558
7	1 509
6	1 478
5	1 447
4	1 421
3	1 401
2	1 385
1	1 370

Maîtrise

(En euros.)

ÉCHELON	MG 35 heures
25	2 207
24	2 090
23	1 974
22	1 859
21	1 799
20	1 742
19	1 695
18	1 649

17	1 603

Cadres

(En euros.)

Niveau degré	MG 35 heures
V	4 646
IV C	4 181
IV B	3 947
IV A	3 716
III C	3 484
III B	3 251
III A	3 019
II C	2 787
II B	2 554
II A	2 322
I C	2 207
I B	2 090
I A	1 974

Article 2
En vigueur étendu

La valeur du point de formation-qualification visé à l'article 2.05 et figurant au point 2 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective est portée à 2,97 €.

Article 3
En vigueur étendu

Le montant de l'indemnité de panier visée à l'article 1.10 d 6 et 8, et figurant au point 3 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective, est porté à 5,24 €.

Article 4
En vigueur étendu

Il sera procédé au dépôt légal du présent accord, puis aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Article 5
En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2011, si l'arrêté d'extension qui le concerne est publié en 2010. Si l'arrêté d'extension était publié en 2011, l'accord entrerait en vigueur le 1er jour du mois suivant celui au cours duquel cet arrêté aurait été publié.

Article 6
En vigueur étendu

Les organisations soussignées conviennent de réexaminer le présent accord lors de la CPN de janvier 2011, dans le cas où le Smic mensuel applicable à partir de janvier 2011 serait supérieur à un ou plusieurs des minima garantis fixés par l'article 1er.

Avenant n° 61 du 5 juillet 2011 relatif aux salaires minimaux

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 20 octobre 2011, art. 1er)

La CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

La FNCRM ;

L'UNIDEC ;

Les professionnels du pneu ;

La GNESA ;

Le SNCTA,

La CSNVA ;

La FM CGC ;

La FGMM CFDT ;

La CFTC métallurgie ;

L'USM FO,

En vigueur étendu

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail ;
Vu les barèmes de salaires minima annexés à la convention collective, modifiés en dernier lieu par avenant n° 58 du 7 juillet 2010 ;
Considérant que l'ensemble des échelons de la grille des salaires minima doit être positionné au dessus du Smic,

Article 1er

En vigueur étendu

Les barèmes figurant au point 1 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective sont modifiés comme suit :

« Minima garantis pour 35 heures

Ouvriers. - Employés

(En euros.)

Échelon	mg 35 heures
12	1 782
11	1 735
10	1 689
9	1 651
8	1 598
7	1 549
6	1 518
5	1 487
4	1 461
3	1 441
2	1 425
1	1 410

Agents de maîtrise

(En euros.)

Échelon	mg 35 heures
25	2 258
24	2 138
23	2 019
22	1 902
21	1 840
20	1 782
19	1 734
18	1 687
17	1 640

Cadres

(En euros.)

Niveau Degré	mg 35 heures
V	4 753
IV C	4 277
IV B	4 038
IV A	3 801
III C	3 564
III B	3 326
III A	3 088
II C	2 851
II B	2 613
II A	2 375
I C	2 258
I B	2 138
I A	2 019

Article 2

En vigueur étendu

La valeur du point de formation-qualification visé à l'article 2.05 et figurant au point 2 de l'annexe « Salaire minima » de la convention collective, est portée à 3,05 €.

Article 3

En vigueur étendu

Le montant de l'indemnité de panier visée à l'article 1.10 d) 6 et 8, et figurant au point 3 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective, est porté à 5,38 €.

Article 4

En vigueur étendu

Il sera procédé au dépôt légal du présent accord, puis aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2012, si l'arrêté d'extension qui le concerne est publié en 2011. Si l'arrêté d'extension était publié en 2012, l'accord entrerait en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel cet arrêté aurait été publié.

Article 6

En vigueur étendu

Les organisations soussignées conviennent de réexaminer le présent accord lors de la CPN de janvier 2012, dans le cas où le Smic mensuel applicable à partir de janvier 2012 serait supérieur à un ou plusieurs des minima garantis fixés par l'article 1er.

ARRETE du 30 octobre 1981

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er.

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, à l'exception des activités d'importation et des activités de réalésage, rechemisage de cylindre et rectification de vilebrequins englobés dans la réparation de la partie mécanique des automobiles (figurant dans les groupes 21.08 et 65.06 de la nomenclature des activités de 1973), les dispositions de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes du 15 janvier 1981, modifiée par avenant n° 1 du 11 juin 1981, à l'exclusion :

- des termes " signataires de la présente convention collective " figurant à la première phrase du deuxième alinéa du paragraphe a de l'article 1.05 et des termes " signataires de la présente convention ou mandatés par elle " figurant à la deuxième phrase ;

- du troisième alinéa du paragraphe a de l'article 1.05 ;

- des termes " cette garantie devra être égale au moins à une fois et demie le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur lors du décès " figurant au premier alinéa du paragraphe b de l'article 1.26 ;

- des termes " un dimanche ou " figurant au paragraphe c de l'article 6.05, tel qu'il résulte de l'avenant n° 1.

L'extension des articles 1.25 et 1.26 ne concerne pas le secteur du commerce de détail et de la réparation du pneumatique.

Les dispositions du dernier alinéa du paragraphe a de l'article 1.09 sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants, notamment l'article L. 122-14-3, des articles L. 122-6, L. 122-9 et R. 122-1 et de la loi n° 78-49 (art. 5 de l'accord annexé).

Les dispositions du paragraphe c de l'article 1.09 sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 212-1 et L. 212-7 du code du travail.

Les dispositions du paragraphe b de l'article 2.10 sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail.

Les dispositions du paragraphe b de l'article 2.11 sont étendues sans préjudice de l'application des articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail.

Les dispositions du dernier alinéa du paragraphe b de l'article 2.13 sont étendues sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Les dispositions du paragraphe a de l'article 2.14 sont étendues sans préjudice de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

Les dispositions du paragraphe c de l'article 2.14 sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 6 de l'accord annexé).

Les dispositions du paragraphe c de l'article 4.08 sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants et des articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail.

Les dispositions du paragraphe c de l'article 4.09 sont étendues sans préjudice de l'application de l'article L. 122-28-1 du code du travail.

Les dispositions du paragraphe b de l'article 4.11 sont étendues sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Les dispositions des paragraphes a, c et d de l'article 4.12 sont étendues sans préjudice de l'application des articles L. 122-14 et suivants, L. 122-6, L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail.

Les dispositions du premier alinéa du paragraphe b de l'article 6.10, tel qu'il résulte de l'avenant n° 1, sont étendues sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Article 2.

L'extension des effets et sanctions de la convention collective et de son avenant n° 1 susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 3.

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que les textes dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

ARRETE du 20 janvier 1982

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes du 15 janvier 1981 tel qu'il a été entendu par arrêté du 30 octobre 1981, l'accord du 30 juin 1981 intervenu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

ARRETE du 10 mars 1982

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes du 15 janvier 1981, tel qu'il a été entendu par arrêté du 30 octobre 1981, les dispositions de :

L'avenant n° 2 du 21 décembre 1981 à la convention collective susvisée portant, notamment, sur la réduction de l'aménagement de la durée du travail.

A l'exclusion des termes " de 25 p. 100 " figurant dans le titre du paragraphe h du titre I et " de 25 p. 100 sur les heures supplémentaires " figurant dans le corps dudit paragraphe, ainsi que des termes " après avis donné par l'inspecteur du travail " figurant au deuxième alinéa du point " congés des salariés régionaux, des D.O.M.-T.O.M. et du personnel immigré, du paragraphe e du titre III.

Le paragraphe g du titre Ier est étendu sous réserve de l'application des articles L. 221-1 et suivants du code du travail, notamment de l'article L. 221-5-1.

Le paragraphe a du titre IX est étendu sans préjudice de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

Les paragraphes b, c et d du titre IX sont étendus sans préjudice de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 et 6 de l'accord annexé).

Arrêté du 26 décembre 1983

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes du 15 janvier 1981 tel qu'il a été par arrêté du 30 octobre 1981, les dispositions de :

- l'avenant n° 4 du 21 février 1983 à la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- du paragraphe a de l'article 1.25 ;

- du paragraphe a de l'article 1.26 ;

- des termes " ou de les couvrir par un contrat d'assurance " figurant au dernier alinéa du paragraphe b de l'article 1.26 ;

- l'avenant n° 5 du 1er juillet 1983 à la convention collective susvisée (un procès-verbal de constat annexé), à l'exclusion :

- de l'article 1.25 bis ;

- du procès-verbal de constat annexé ;

- l'avenant n° 6 du 1er juillet 1983 à la convention collective susvisée.

Les septième et neuvième alinéas du paragraphe a de l'article 1.05 de l'avenant n° 5 sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 423-15 et R. 420-4 du code du travail.

Le deuxième alinéa du paragrahe e de l'article 1.05 de l'avenant n° 5 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 431-3 (1er alinéa) et L. 236-1 (2e alinéa) du code du travail.

Le paragraphe a de l'article 2.10 de l'avenant n° 5 est étendu sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Le troisième alinéa du paragraphe a de l'article 1.04 de l'avenant n° 6 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 123-1 b du code du travail.

ARRETE du 11 octobre 1984

Article 1
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocyle ainsi que des activités connexes du 15 janvier 1981 tel qu'il a été étendu par arrêté du 30 octobre 1981, les dispositions de l'avenant n° 4 bis du 13 juin 1984 à la convention collective susvisée.

ARRETE du 8 mars 1985

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes du 15 janvier 1981 tel qu'il a été étendu par arrêté du 30 octobre 1981, les dispositions de l'accord du 27 novembre 1984 (deux annexes) sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'annexe II est étendue sous réserve de l'application de l'article 4 du décret n° 84-1057 du 30 novembre 1984.

ARRETE du 29 mars 1985

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes du 15 janvier 1981 tel qu'il a été étendu par arrêté du 30 octobre 1981, les dispositions de l'avenant n° 9 du 27 novembre 1984 à la convention collective susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-3-3 du code du travail.

L'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 143-2, (4°), du code du travail.

ARRETE du 21 mai 1985

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes du 15 janvier 1981 tel qu'il a été étendu par arrêté du 30 octobre 1981, les dispositions de l'accord du 13 mars 1985 intervenu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRETE du 16 juillet 1985

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocyle ainsi que des activités connexes du 15 janvier 1981 tel qu'il a été étendu par arrêté du 30 octobre 1981, les dispositions de l'accord du 15 février 1985 sur la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRETE du 6 août 1985

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes du 15 janvier 1981 tel qu'il a été étendu par arrêté du 30 octobre 1981, les dispositions de l'avenant n° 10 du 15 février 1985 à la convention collective susvisée.

ARRETE du 27 novembre 1985

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes du 15 janvier 1981 tel qu'il a été étendu par arrêté du 30 octobre 1981, les dispositions de :

- l'avenant n° 8 du 9 juillet 1984 à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 11 du 26 juillet 1985 à la convention collective susvisée (un accord annexé).

L'article 3 de l'avenant n° 8 modifiant l'article 2.10, paragraphe a, de la convention est étendu sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

L'article 3 de l'avenant n° 8 modifiant l'article 2.10, paragraphe b, de la convention est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail.

L'article 4 de l'avenant n° 8 modifiant l'article 2.11, paragraphe b, de la convention est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail.

L'article 5 de l'avenant n° 8 modifiant l'article 4.08, paragraphe c, de la convention est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail.

L'article 6 de l'avenant n° 8 modifiant l'article 4.09, paragraphe b, de la convention est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail.

ARRETE du 22 mai 1986

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes du 15 janvier 1981, tel qu'il a été étendu par arrêté du 30 octobre 1981, les dispositions de l'accord du 5 mars 1986 intervenu dans le cadre de la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 1 juillet 1986

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes du 15 janvier 1981 tel qu'il a été étendu par arrêté du 30 octobre 1981, les dispositions de :

- l'avenant n° 3 bis du 17 février 1986 à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 12 du 18 février 1986 à la convention collective susvisée (un procès-verbal de constat annexé).
NOTA. Arrêté caduc en ce qui concerne l'avenant n° 3 bis du 17 février 1986 abrogé par avenant n° 3 ter du 21 décembre 1995 (BO conventions collectives 96-39).

ARRETE du 4 juillet 1986

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes du 15 janvier 1981, tel qu'il a été étendu par arrêté du 30 octobre 1981, les dispositions de l'avenant n° 10 bis du 7 février 1986 à la convention collective susvisée.

ARRETE du 12 mars 1987

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes du 15 janvier 1981 tel qu'il a été étendu par arrêté du 30 octobre 1981, les dispositions de :

- l'avenant n° 13 du 29 mai 1986 à la convention collective susvisée, à l'exclusion des termes : " dont les modifications relèvent de la compétence des organisations signataires de la convention collective ", figurant au troisième alinéa du paragraphe a de l'article 1.26 ;

- l'accord de salaires du 25 novembre 1986 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le 1° du paragraphe b de l'article 1.26 et le paragraphe b de l'article 4.08 sont étendus sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

L'accord de salaires est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 27 juillet 1988

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes du 15 janvier 1981, tel qu'il a été étendu par arrêté du 30 octobre 1981, les dispositions de l'accord de salaires du 11 mars 1988 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRETE du 4 novembre 1988

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes du 15 janvier 1981 tel qu'il a été étendu par arrêté du 30 octobre 1981, les dispositions de :

- l'avenant n° 14 du 2 mai 1988 relatif à la valorisation de la carrière et de la qualification des salariés (une annexe Salaires) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion du paragraphe a de l'article 1-25 bis ;

- l'annexe Salaires est étendue sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance ;

- l'avenant n° 15 du 6 juin 1988 à la convention collective susvisée.

ARRETE du 26 décembre 1988

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes du 15 janvier 1981 tel qu'il a été étendu par arrêté du 30 octobre 1981, les dispositions de l'accord relatif aux primes de formation-qualification du 30 juin 1988 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRETE du 21 février 1989

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes du 15 janvier 1981 tel qu'il a été étendu par arrêté du 30 octobre 1981, ,les dispositions de l'avenant n°11 bis du 15 décembre 1988 (financement de l'A.P.A.S.C.A.) à la convention collective susvisée.

ARRETE du 21 avril 1989

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les disposition de l'accord national du 24 janvier 1989 sur la formation professionnelle des salariés des entreprises artisanales du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes.

ARRETE du 3 octobre 1989

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes, les dispositions de l'accord du 17 mai 1989 conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce et de la réparation automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes.

ARRETE du 20 juillet 1990

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 octobre 1989, portant extension de la convention collective nationale de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes du 15 janvier 1981 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'accord du 25 avril 1990 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ,
Vu l'avis publié au journal officiel du 4 juillet 1990 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes, les dispositions de l'accord du 25 avril 1990 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRETE du 9 octobre 1990

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 octobre 1989, portant extension de la convention collective nationale de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes du 15 janvier 1981 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 16 du 23 mai 1990 à la convention collective susvisée, portant notamment modification du champ d'application professionnel de la convention ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ,
Vu l'avis publié au journal officiel du 4 juillet 1990 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes ainsi que du contrôle technique automobile, tel qu'il résulte de l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, les dispositions dudit avenant n° 16 du 23 mai 1990 à la convention collective susvisée.

ARRETE du 5 décembre 1990

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 octobre 1990, portant extension de la convention collective nationale de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes et du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 à la convention collective susvisée, portant modification de diverses dispositions de la convention collective ;
Vu l'avenant n° 18 du 4 juillet 1990 à la convention collective susvisée modifiant les conditions de versement du capital de fin de carrière ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ,
Vu l'avis publié au journal officiel du 16 octobre 1990 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes ainsi que du contrôle technique automobile les dispositions :

- de l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 à la convention collective susvisée. - de l'avenant n° 18 du 4 juillet 1990 à la convention collective susvisée. L'article 1.21 tel qu'il résulte de l'avenant n° 17 est étendu sous réserve de l'application de l'article R.143-2 du code du travail.

Le paragraphe b de l'article 2.10 et le paragraphe c de l'article 4.08 tels qu'ils résultent de l'avenant n° 18 sont étendus sous réserve de l'application des articles L.122-32-1 et suivants du code du travail.

ARRETE du 23 septembre 1991

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 décembre 1990, portant extension de la convention collective nationale de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes et du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'accord de salaires du 30 avril 1991 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ,
Vu l'avis publié au journal officiel du 30 juillet 1991 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes et du contrôle technique automobile, les dispositions de l'accord de salaires du 30 avril 1991 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRETE du 6 juillet 1992

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 septembre 1991, portant extension de la convention collective nationale de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes et du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 19 relatif au développement des qualifications professionnelles du 19 février 1992 la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ,
Vu l'avis publié au journal officiel du 14 mai 1992 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes et du contrôle technique automobile, les dispositions de l'avenant n° 19 du 19 février 1992 à la convention collective susvisée.

ARRETE du 14 août 1992

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 septembre 1991, portant extension de la convention collective nationale de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes et du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'accord de salaires du 14 avril 1992 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ,
Vu l'avis publié au journal officiel du 17 juillet 1992 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes et du contrôle technique automobile, les dispositions de l'accord de salaires du 14 avril 1992 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRETE du 10 décembre 1992

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 14 août 1992, portant extension de la convention collective nationale de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes et du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'accord dressant la liste des diplômes et titres qualifiants du 24 juin 1992, complété par un avenant du 8 juillet 1992, conclus dans la cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ,
Vu l'avis publié au journal officiel du 21 novembre 1992 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes et du contrôle technique automobile, les dispositions de l'accord dressant la liste des diplômes et titres qualifiants du 24 juin 1992, complété par un avenant du 8 juillet 1992, conclus dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRETE du 4 mars 1993

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 décembre 1992, portant extension de la convention collective nationale de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes et du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant 8 ter relatif au régime complémentaire de prévoyance du 20 octobre 1992 à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ,
Vu l'avis publié au journal officiel du 16 janvier 1993 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce et

de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes et du contrôle technique automobile, les dispositions de l'avenant n° 8 ter relatif au régime complémentaire de prévoyance du 20 octobre 1992 à la convention collective susvisée.

ARRETE du 13 mai 1993

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 mars 1993, portant extension de la convention collective nationale de la réparation automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes et du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'arrêté du 21 avril 1989 portant extension de l'accord du 24 janvier 1989 sur la formation professionnelle des salariés des entreprises artisanales du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes ;
Vu l'accord national relatif à la formation professionnelle continue dans les entreprises de moins de dix salariés relevant du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes ainsi que que du contrôle technique automobile du 10 septembre 1992.
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ,
Vu l'avis publié au journal officiel du 23 mars 1993 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et pour tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national du 24 janvier 1989 sur la formation professionnelle des salariés des entreprises artisanales du commerce et de la réparation automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes tel que modifié par l'accord du 10 septembre 1992, les dispositions dudit accord du 10 septembre 1992 relatif à la formation professionnelle continue dans les entreprises de moins de dix salariés relevant du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes ainsi que du contrôle technique automobile.

ARRETE du 12 juillet 1993

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 mars 1993, portant extension de la convention collective nationale de la réparation automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes et du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'arrêté n° 21 du 24 novembre 1992 relatif aux cotisations Apasca et à l'indisponibilité des salariés en cas de maladie ;
entreprises artisanales du commerce et de la réparation de Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ,
Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 janvier 1993 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et pour tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce et de la réparation automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes et du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981 susvisée, à l'exception des entreprises du commerce et de la réparation du cycle et du motocycle, les dispositions de l'avenant n° 21 du 24 novembre 1992 à la convention collective susvisée.

ARRETE du 21 décembre 1993

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 juillet 1993, portant extension de la convention collective nationale de la réparation automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes et du contrôle technique automobile et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 1 du 30 juin 1993 à l'accord du 24 juin 1992 relatif aux diplômes et titres qualifiants conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ,
Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 novembre 1993 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et pour tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce et de la réparation automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes et du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981, les dispositions de l'avenant n° 1 du 30 juin 1993 à l'accord du 24 juin 1992 relatif aux diplômes et titres qualifiants conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

ARRETE du 20 mai 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 février 1994, portant extension de la convention collective nationale des services de l'automobile et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 23 (Régime de prévoyance) du 23 novembre 1993 à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ,
Vu l'avis publié au Journal officiel du 9 février 1994 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1, 2, 3
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et pour tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981, tel que modifié par l'avenant n° 20 bis, les dispositions de l'avenant n° 23 (Régime de prévoyance) du 23 novembre 1993 à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 3 février 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 juillet 1993, portant extension de la convention collective nationale de la réparation automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes et du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant du 13 octobre 1993 relatif aux salaires minima professionnels à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ,
Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 décembre 1993 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et pour tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce et de la réparation automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes et du motocycle ainsi que des activités connexes et du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981, les dispositions de l'avenant du 13 octobre 1993 relatif aux salaires minima professionnels à la convention collective susvisée.

ARRETE du 3 juin 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 février 1994, portant extension de la convention collective nationale des services de l'automobile et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 23 (Régime de prévoyance) du 23 novembre 1993 à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 9 février 1994 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Arrête :

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981, tel que modifié par l'avenant n° 20 bis, les dispositions de l'avenant n° 23 (Régime de prévoyance) du 23 novembre 1993 à la convention collective susvisée.
Article 2.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.
Article 3.

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-04 en date du 6 mai 1994.

ARRETE du 10 juin 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 février 1994, portant extension de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 et des textes qui l'ont complétée ou la modifiée ;
Vu l'avenant n° 16 bis du 21 septembre 1993 relatif aux classifications professionnelles dans les centres de contrôle technique à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avenant n° 20 bis (trois annexes) du 23 novembre 1993 relatif au rattachement des établissements de formation des conducteurs et d'éducation à la sécurité routière à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu les avis publiés au Journal officiel du 22 janvier 1994 et du 26 janvier 1994 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Art. 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile, tel qu'il résulte de l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de :
l'avenant n° 16 bis du 21 septembre 1993 à la convention collective susvisée relatif aux classifications professionnelles dans les centres de contrôle technique ;
l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993 à la convention collective nationale susvisée portant au rattachement des établissements de formation des conducteurs et d'éducation à la sécurité routière.

Art. 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par les accords susvisés.

Art. 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.
Nota. Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 93-51 en date du 14 février 1994 pour l'avenant n° 20 bis et n° 94-3 en date du 11 avril 1994 pour l'avenant n° 16 bis, disponibles à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 35 F.

ARRETE du 27 juillet 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 février 1994, portant extension de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et motocycle ainsi que des activités connexes et du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981 et des textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'accord du 26 avril 1994 (Salaires) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 1er juillet 1994 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à

l'article R. 133-2 du code du travail,
Arrête :

Article 1, 2, 3
En vigueur

Art. 1er.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (anciennement commerce et réparation de l'automobile, du cycle et motocycle ainsi que des activités connexes et du contrôle technique automobile) du 15 janvier 1981, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de l'accord du 26 avril 1994 (Salaires) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Art. 2.

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 3.

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-23 en date du 21 juillet 1994.

ARRETE du 27 janvier 1995

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 27 juillet 1994, portant extension de la convention collective nationale du commerce et de la réparation automobile, du cycle et motocycle ainsi que des activités connexes et du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981 et des textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 2 du 16 juin 1994 à l'accord du 24 juin 1992 (diplômes et titres qualifiants) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 septembre 1994 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Art. 1er . -

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (anciennement commerce et réparation de l'automobile, du cycle et motocycle ainsi que des activités connexes et du contrôle technique automobile) du 15 janvier 1981, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 2 du 16 juin 1994 à l'accord du 24 juin 1992 (diplômes et titres qualifiants) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Art. 2. -

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 3. -

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-36 en date du 4 octobre 1994.

ARRETE du 8 février 1995

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 27 juillet 1994, portant extension de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et motocycle ainsi que des activités connexes et du contrôle technique du 15 janvier 1981 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 24 du 26 avril 1994 à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 10 décembre 1994 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Art. 1er. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (anciennement commerce et réparation de l'automobile, du cycle et motocycle ainsi que des activités connexes et du contrôle technique automobile) du 15 janvier 1981, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 24 du 26 avril 1994 à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des mots : " signataires de la présente convention collective " figurant au point Composition et fonctionnement de l'article 1er.

Art. 2. - L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention précitée.

Art. 3. - Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-24 en date du 4 août 1994.

ARRETE du 8 février 1995

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 27 juillet 1994, portant extension de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et motocycle ainsi que des activités connexes et du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981 et des textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'accord national paritaire du 26 avril 1994 portant création d'un fonds d'assurance formation (une annexe Statuts), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 9 juillet 1994 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Art. 1er. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (anciennement commerce et réparation de l'automobile, du cycle et motocycle ainsi que des activités connexes et du contrôle technique automobile) du 15 janvier 1981 tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de l'accord national paritaire du 26 avril 1994 portant création d'un fonds d'assurance formation (une annexe Statuts), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

- des premier et troisième tirets du paragraphe a de l'article 11 ;

- des premier et troisième tirets du paragraphe a de l'article 21 ;

- de l'article 22 ;

- des mots " signataires de l'ensemble des accords nationaux professionnels visés au préambule de l'accord national paritaire du 26 avril 1994 " figurant à l'article 5 de l'annexe Statuts ;

- du paragraphe c de l'article 15 de l'annexe Statuts.

Le troisième tiret du deuxième alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve de l'obtention de l'agrément prévu à l'article L. 951-4 du code du travail.

Le dernier alinéa du paragraphe a de l'article 11 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 920-1 du code du travail.

La dernière phrase du paragraphe a de l'article 14 est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 920-1 du code du travail.

Le dernier alinéa du paragraphe a de l'article 21 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 920-1 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 25 est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 964-10 du code du travail.

L'article 30 est étendu sous réserve de l'obtention des agréments prévus par les articles L. 952-1 et L. 951-4 du code du travail et l'article 30 de la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984 modifié portant loi de finances pour 1985.

Art. 2. - L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 3. - Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-24 en date du 4 août 1994.

ARRETE du 8 février 1995

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 février 1995, portant extension de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes et du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981 et des textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 1 du 27 septembre 1994 à l'accord national du 26 avril 1994 portant création d'un Fonds d'assurance formation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 10 décembre 1994 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Art. 1er. -

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (anciennement commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes et du contrôle technique automobile) du 15 janvier 1981, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 1 du 27 septembre 1994 à l'accord national du 26 avril 1994 portant création d'un fonds d'assurance formation, conclu dans le cadre de la convention susvisée.

Art. 2. -

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention précitée.

Art. 3. -

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-48 en date du 10 janvier 1995.

ARRETE du 12 février 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 27 janvier 1995, portant extension de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes et du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981 et des textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'accord du 15 novembre 1995 (Formation professionnelle), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 janvier 1996 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (anciennement du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes et du contrôle technique automobile) du 15 janvier 1981, tel qu'étendu par l'arrêté du 30 octobre 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de l'accord du 15 novembre 1995 (Formation professionnelle) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-52 en date du 10 février 1996.

ARRETE du 13 mai 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 février 1996 portant extension de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et motocycle ainsi que des activités connexes et du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981 et des textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'accord paritaire et ses quatre annexes (Prévoyance) du 15 novembre 1995 et l'avenant n° 23 bis du 15 novembre 1995 (Prévoyance), conclus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu les avis publiés au Journal officiel du 8 février 1996 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (anciennement commerce et réparation de l'automobile, du cycle et motocycle ainsi que des activités connexes et du contrôle technique automobile) du 15 janvier 1981 tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981, et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de :

- l'accord du 15 novembre 1995 (Prévoyance) et ses quatre annexes, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 23 bis du 15 novembre 1995 (Prévoyance), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 28 mai 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 février 1996, portant extension de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et motocycle ainsi que des activités connexes et du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981 et des textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'accord Salaires du 16 janvier 1996 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu les avis publiés au Journal officiel du 11 avril 1996 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (anciennement commerce et réparation de l'automobile, du cycle et motocycle ainsi que des activités connexes et du contrôle technique automobile) du 15 janvier 1981 tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981, et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, à l'exclusion des entreprises du commerce et de la réparation du cycle et du motocycle, les dispositions de l'accord Salaires du 16 janvier 1996 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-13 en date du 7 mai 1996.

ARRETE du 17 juin 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 février 1996 portant extension de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et motocycle ainsi que des activités connexes et du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981 et des textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 26 du 16 janvier 1996 aménageant certaines dispositions de la convention collective nationale susvisée relatives aux fins de carrière ;
Vu l'accord national paritaire du 16 janvier 1996 relatif à la cessation anticipée d'activité ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 avril 1996 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (anciennement commerce et réparation de l'automobile, du cycle et motocycle ainsi que des activités connexes et du contrôle technique automobile) du 15 janvier 1981, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de :

- l'avenant n° 26 du 16 janvier 1996 aménageant certaines dispositions de la convention collective nationale susvisée relatives aux fins de carrière, sous réserve de l'application, pour l'alinéa 2 de l'article 2, des dispositions de l'alinéa premier de l'article L. 122-14-13 du code du travail ;

- l'accord national paritaire du 16 janvier 1996 relatif à la cessation anticipée d'activité, sous réserve de l'application :

- pour l'alinéa 1 de l'article 1er, des dispositions de l'article 2 de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 ;

- pour l'alinéa 2 de l'article 1er, des dispositions du premier alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-14 en date du 24 mai 1996.

ARRETE du 16 octobre 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 juin 1996, portant extension de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et motocycle ainsi que des activités connexes et du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981 et des textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'accord Salaires du 4 juillet 1996 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 4 septembre 1996 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de

l'automobile du 15 janvier 1981 tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de l'accord Salaires du 4 juillet 1996 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-35 en date du 11 octobre 1996.

ARRETE du 18 octobre 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 28 mai 1996, portant extension de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et motocycle ainsi que des activités connexes et du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981 et des textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'accord du 3 mai 1996 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 10 juillet 1996 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de l'accord du 3 mai 1996 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-27 en date du 23 août 1996.

ARRETE du 22 octobre 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 juin 1996 portant extension de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et motocycle ainsi que des activités connexes et du contrôle technique automobile, devenue convention collective nationale des services de l'automobile, du 15 janvier 1981 et des textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 3 du 4 juillet 1996 à l'accord du 24 juin 1992 relatif à la liste des diplômes et titres qualifiants, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 septembre 1996 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et motocycle ainsi que des activités connexes et du contrôle technique automobile, devenue convention collective nationale des services de l'automobile, du 15 janvier 1981, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 3 du 4 juillet 1996 à l'accord du 24 juin 1992 relatif à la liste des diplômes et titres qualifiants, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-35 en date du 11 octobre 1996.

ARRETE du 22 octobre 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 28 mai 1996 portant extension de la convention collective nationale du 15 janvier 1981 des services de l'automobile et des textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'accord du 4 juillet 1996 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avenant n° 3 du 4 juillet 1996 à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu les avis publiés au Journal officiel du 3 septembre 1996 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 janvier 1981 des services de l'automobile, tel qu'étendu par l'arrêté du 30 octobre 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de :

- l'accord du 4 juillet 1996 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Le deuxième alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve des dispositions de l'article 2 du décret n° 96-578 du 28 juin 1996 relatif aux modalités de financement du capital de temps de formation ;

Le troisième alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 920-1 du code du travail ;

- l'avenant n° 3 du 4 juillet 1996 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-35 en date du 11 octobre 1996.

ARRETE du 24 décembre 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 octobre 1996, portant extension de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 et des textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'accord du 28 mai 1996 relatif au compte épargne-temps, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'accord du 28 mai 1996 relatif à la réduction-modulation de la durée du travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'accord du 28 mai 1996 relatif à la réduction-annualisation de la durée du travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avenant n° 27 du 28 mai 1996 relatif à l'organisation du temps de travail, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 juillet 1996 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment les oppositions formulées pour les accords du 28 mai 1996 relatifs à la réduction-modulation de la durée du travail et à la réduction-annualisation, ainsi que pour l'avenant n° 27 du 28 mai 1996 relatif à l'organisation du temps de travail, par les représentants de trois organisations syndicales de salariés ;
Considérant que la loi permet le recours à différentes formes d'aménagement du temps de travail, et notamment la modulation de la durée du travail, l'annualisation, le travail à temps partiel selon de strictes conditions encadrées par la loi elle-même, afin de favoriser l'adaptation des entreprises aux contraintes économiques et, corrélativement, l'emploi ;

Considérant, en outre, que la loi entoure ces dispositifs de droits et garanties pour les salariés concernés ;
Considérant que les accords susvisés, qui introduisent et développent ces dispositifs compte tenu des besoins de la branche, librement appréciés par les organisations représentatives signataires, respectent, sous les réserves et exclusions ci-dessous formulées, les exigences légales,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981, telle qu'étendue par arrêté du 30 octobre 1981, et telle que modifiée par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de :

- l'accord du 28 mai 1996 relatif au compte épargne-temps, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- l'accord du 28 mai 1996 relatif à la réduction-modulation de la durée du travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- le premier tiret du troisième point de l'article 3 de l'annexe est exclu de l'extension en application de l'article L. 212-2-2 du code du travail ;

- le troisième alinéa de l'article 3-2 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 212-13, L. 213-7 et L. 213-9 du code du travail ;

- le deuxième point de l'article 4-2 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail ;

- l'accord du 28 mai 1996 relatif à la réduction-annualisation de la durée du travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- le premier tiret du troisième point de l'article 3 de l'annexe est exclu de l'extension en application de l'article L. 212-2-2 du code du travail ;

- le troisième alinéa de l'article 3-2 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 212-13, L. 213-7 et L. 213-9 du code du travail ;

- le deuxième point de l'article 4-2 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail ;

- l'avenant n° 27 du 28 mai 1996 relatif à l'organisation du temps de travail, à la convention collective nationale susvisée ;

- au point 5 de la partie b de l'article 109, les mots : " les repos compensateurs légaux " sont exclus de l'extension en application de l'article L. 227-1 du code du travail ;

- le deuxième point du paragraphe 2, intitulé " Repos hebdomadaire ", de la partie c de l'article 109, est exclu de l'extension en application de l'article 17, point 2, de la directive CE/93/104 du 23 novembre 1993 ;

- au deuxième point du paragraphe 3, intitulé " Jours fériés ", de la partie c de l'article 109, le terme " habituellement " est exclu de l'extension en application de l'article L. 212-2-2 du code du travail ;

- le point quatre du deuxième alinéa du paragraphe 2, intitulé " Organisation du travail ", de la partie a de l'article 109, est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés et de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords et ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de la convention collective susvisée a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-25 en date du 7 août 1996.

ARRETE du 10 juillet 1997

Le ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 24 décembre 1996, portant extension de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 et des textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 1 du 30 janvier 1997 relatif à la cessation anticipée d'activité à l'accord national paritaire du 16 janvier 1996 et conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 avril 1997 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 telle qu'étendue par arrêté du 30 octobre 1981 et telle que modifiée par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 1 du 30 janvier 1997 relatif à la cessation anticipée d'activité à l'accord national paritaire du 16 janvier 1996, tel qu'étendu par arrêté du 17 juin 1996 et conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de la convention collective nationale susvisée a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-21 en date du 4 juillet 1997.

ARRETE du 7 août 1997

Le ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 24 décembre 1996, portant extension de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 et des textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'accord du 24 avril 1997 (Salaires) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 9 juillet 1997 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de l'accord du 24 avril 1997 (Salaires) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion de l'article 4.

Les articles 1er et 3 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-26 en date du 2 août 1997, disponible à la Direction des Journaux off5ciels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

ARRETE du 12 octobre 1998

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 août 1997, portant extension de la convention collective nationale des services de l'automobile, du 15 janvier 1981 et de textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 28 du 2 mars 1998 (service national) à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 2 juillet 1998 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981, tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981, et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 28 du 2 mars 1998 (service national) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-26 en date du 7 août 1998.

ARRETE du 26 janvier 1999

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1996 portant extension de l'accord national professionnel du 3 mai 1996 relatif à la formation professionnelle, concernant le secteur des services de l'automobile ;
Vu l'avenant n° 1 du 20 octobre 1998 à l'accord du 3 mai 1996 susvisé conclu dans le cadre de l'accord national susvisé ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 novembre 1998 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel relatif à la formation professionnelle du 3 mai 1996 concernant le secteur des services de l'automobile tel qu'étendu par arrêté du 18 octobre 1996, les dispositions de l'avenant n° 1 du 20 octobre 1998 à l'accord du 3 mai 1996 susvisé conclu dans le cadre de l'accord national professionnel susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-50 en date du 22 janvier 1999.

ARRETE du 17 février 1999

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 octobre 1998, portant extension de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 et de textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'accord du 18 décembre 1998 relatif à la réduction à 35 heures de la durée légale du travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 janvier 1999 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de l'accord du 18 décembre 1998 relatif à la réduction à 35 heures de la durée légale du travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion du deuxième tiret du paragraphe 8 du point a de l'article 1-21 du titre Ier relatif à la

rémunération du forfait avec référence à un horaire annuel.

Les termes " signataires de la présente convention collective " figurant au premier alinéa du paragraphe relatif au fonctionnement et à la composition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du point a de l'article 1-22 du titre Ier sont exclus de l'extension.

Les termes " les repos compensateurs légaux " figurant au premier alinéa du point e (Prise des repos) de l'article 1-09 bis du titre Ier sont exclus.

Le point b de l'article 4-04 du titre III relatif au forfait avec référence à un horaire annuel est exclu.

L'article 9 du chapitre II (avenant n° 31 bis) modifiant l'article 4-04 b est exclu par cohérence avec l'exclusion proposée à l'article 4-04 b.

Le deuxième point du deuxième tiret du point a de l'article 10 du chapitre II (avenant n° 31 bis) modifiant l'article 4-06 et relatif au forfait avec référence à un horaire annuel tel que visé par l'article 4-04 b est exclu.

Le dernier alinéa du paragraphe 6-1 de l'article 16 du titre VI, relatif à l'allégement du programme de travail du salarié est exclu.

Le point a de l'article 1-21 du titre Ier relatif au bulletin de salaire est étendu sous réserve des dispositions de l'article R. 143-2 du code du travail.

Le troisième alinéa du point b de l'article 1-23 bis du titre Ier relatif à des formations hors du temps de travail est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 932-1 du code du travail.

Le point a de l'article 4-04 du titre III relatif au forfait assis sur un horaire mensuel est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail.

Le point a de l'article 4-05 du titre III relatif au forfait sans référence horaire est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

Le point b de l'article 6-05 du titre IV relatif à la rémunération des salariés affectés à un hall ou un magasin d'exposition est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail.

Le deuxième alinéa du point c de l'article 6-05 du titre IV relatif à la rémunération des chefs de vente et directeurs commerciaux est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

Le paragraphe c du point 3-1 de l'article 18 du titre VII relatif à la nécessité d'un accord complémentaire dans les entreprises de 50 salariés et plus est étendu sous réserve des dispositions de l'article 3, paragraphe II, de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et de l'article L. 212-2-1 du code du travail.

Le paragraphe b du point 4-1 de l'article 18 est étendu sous réserve des dispositions de l'article 3, paragraphe II, de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et de l'article L. 212-2-1 du code du travail.

Le point d de l'article 22 du titre VIII relatif au repos compensateur est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail.

Le dernier membre de la phrase du point e de l'article 22 du titre VIII relatif à l'utilisation des repos acquis dans le cadre du compte épargne temps pour un congé de fin de carrière est étendu sous réserve des dispositions de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-52 en date du 5 février 1999.

ARRETE du 9 décembre 1999

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 février 1999, portant extension de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 et de textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'accord du 17 février 1999 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité des salariés âgés, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 4 juin 1999 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de

l'automobile du 15 janvier 1981, tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de l'accord du 17 février 1999 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité des salariés âgés, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'article 2-I de la loi n° 96-126 du 21 février 1996 portant création du fonds paritaire d'intervention en faveur de l'emploi, de l'article 2 de l'accord du 6 septembre 1995 et de l'article 8 de l'accord du 22 décembre 1998 relatifs au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité des salariés âgés.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99/11 en date du 23 avril 1999.

ARRETE du 26 juin 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 décembre 1999, portant extension de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 et de textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'accord du 27 octobre 1999 relatif aux certificats de qualification professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 mars 2000 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981, tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de l'accord du 27 octobre 1999 relatif aux certificats de qualification professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/06 en date du 8 mars 2000.

ARRETE du 11 octobre 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 juillet 2000, portant extension de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 et de textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 5 du 18 mai 2000 à l'accord national paritaire du 24 juin 1992 relatif à la liste des diplômes et titres qualifiants conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 1er juillet 2000 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de

l'automobile du 15 janvier 1981 tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981, et tel que modifié par les avenants n° 16 du 23 mai 1990, n° 17 du 4 juillet 1990 et n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 5 du 18 mai 2000 à l'accord national paritaire du 24 juin 1992 relatif à la liste des diplômes et titres qualifiants conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/25 en date du 21 juillet 2000.

ARRETE du 11 juillet 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 décembre 1999, portant extension de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 et de textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant du 31 mars 2000 à l'accord du 18 décembre 1998 relatif à la réduction à 35 heures de la durée légale du travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avenant n° 32 du 31 mars 2000 relatif à la mise en oeuvre des 35 heures dans les services de l'automobile à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 juin 2000 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de :

1. L'avenant du 31 mars 2000 à l'accord du 18 décembre 1998 relatif à la réduction à 35 heures de la durée légale du travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

- du deuxième alinéa du point 1 (Salairiés visés) de l'article 1-09 g (Forfait sans référence horaire) ;

- des termes : " de même que les repos compensateurs légaux " de la première phrase du premier alinéa de l'article 1-09 bis f (Prise de repos).

Le quatrième alinéa de l'article 1-09 d (Forfait assis sur un salaire mensuel) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail selon lequel les majorations pour heures supplémentaires sont calculées sur la base du salaire effectif versé en contrepartie directe du travail fourni.

Le troisième alinéa du point 2 (Régime juridique) de l'article 1-09 e (Forfait en heures sur l'année) est étendu, s'agissant des salariés itinérants non cadres, sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail et de l'article 1er du décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000, qui fixe le niveau du contingent d'heures supplémentaires à 130 heures.

Le troisième alinéa du point 3 (Rémunération) de l'article 1-09 e (Forfait en heures sur l'année) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-4 du code du travail, qui dispose que la rémunération afférente au forfait doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues à l'article L. 212-5 du code du travail.

Le point 1 (Salariés visés) de l'article 1-09 f (Forfait jours) est étendu sous réserve de l'article L. 212-15-3 III du code du travail, qui n'autorise la conclusion de conventions de forfaits en jours que pour les cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature des fonctions et des responsabilités exercées et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

Le premier alinéa du point 1 (Salariés visés) de l'article 1-9 g (Forfait sans référence horaire) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-1 du code du travail, qui définit la catégorie des cadres dirigeants.

La première phrase du point a (Définition) de l'article 1-09 bis (Heures supplémentaires) est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation.

La dernière phrase du point a (Définition) de l'article 1-09 bis (Heures supplémentaires) est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 du code du travail, selon lequel le repos compensateur est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié et ne peut entraîner de baisse de rémunération, et de l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, qui dispose que le chômage d'un jour férié ne peut être une cause de réduction de la rémunération.

2. L'avenant n° 32 du 31 mars 2000 portant sur la mise en oeuvre des 35 heures dans les services de l'automobile à la convention collective nationale susvisée,

A l'exclusion :

- des termes : " ou bien de conserver à sa disposition immédiate les moyens techniques nécessaires " figurant au deuxième alinéa du point 1 (Permanences de service) de l'article 1-10 modifié du chapitre V (Dispositions diverses).

- des premier et deuxième alinéas du point 4-3 (Repos non consommé) de l'article 4 (Horaire de 37 heures avec repos annuel de 12 jours) du chapitre VI (Réduction du temps de travail par attribution de jours de repos) ;

- du mot : " importante " figurant au troisième alinéa du point 4-2 (Programmation indicative des horaires et bilan annuel) de l'article 4 (Modalités de l'annualisation) du chapitre VII (Annualisation).

Le chapitre I (Temps partiel) est étendu sous les réserves suivantes :

Le deuxième alinéa de l'article 2 (art. 1-11 c modifié) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-4 du code du travail, qui prévoit un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Le premier tiret de l'article 4 (art. 1-11 d modifié) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-2 du code du travail, qui prévoit que sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale de travail, celle-ci s'entendant sous déduction des jours fériés légaux mentionnés à l'article L. 222-1 du code du travail.

Le chapitre II (Vendeurs de véhicules et itinérants) est étendu sous les réserves suivantes :

Le point a (Salariés chargés de prospecter et visiter la clientèle et autres salariés itinérants) de l'article 6-03 (Organisation du travail) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-15-3 (III) et L. 212-15-1 du code du travail.

En effet, d'une part, l'article L. 212-15-3 (III) n'autorise la conclusion de conventions de forfaits en jours que pour les cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature des fonctions et responsabilités exercées et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

D'autre part, l'article L. 215-15-1 n'autorise la conclusion de conventions de forfaits sans référence horaire qu'avec des cadres dirigeants répondant à la définition dudit article.

Le point b (Salariés affectés à un hall ou un magasin d'exposition) de l'article 6-03 (Organisation du travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 (II) du code du travail, qui n'autorise la conclusion de conventions de forfaits horaires sur l'année qu'avec des cadres dont les horaires de travail ne sont pas prédéterminés ou des salariés itinérants non cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

L'article 6-04, deuxième alinéa (Rémunération), est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5 et L. 212-15-4 du code du travail.

Le point c (Dispositions communes) de l'article 6-05 (Indemnisation des absences) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-11 du code du travail relatif à l'indemnité de congés payés.

Le chapitre IV (Salaires) est étendu sous les réserves suivantes :

L'article 14 (art. 1-16 d) est étendu sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Le point 5 de l'article 16 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail, les majorations pour heures supplémentaires devant être calculées sur la base du salaire effectif versé en contrepartie directe du travail fourni.

Le chapitre VI (Réduction du temps de travail par attribution de jours de repos) est étendu sous les réserves suivantes :

Le deuxième alinéa du point 4-1 (Acquisition des repos) de l'article 4 (Horaires de 37 heures avec repos annuel de 12 jours) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9 du code du travail, les heures excédant 35 heures de travail effectif hebdomadaires dans la limite de 39 heures ouvrant droit à repos.

Le troisième alinéa du point 4-1 (Acquisition des repos) de l'article 4 (Horaires de 37 heures avec repos annuel de 12 jours) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9 (II) du code du travail, les modalités de choix des journées ou des demi-journées de repos relevant pour partie du choix du salarié et pour partie du choix de l'employeur.

Le deuxième alinéa du point 4-2 (Prise de repos) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9 (II) du code du travail qui impose un cadre annuel pour la prise des jours de repos.

Le point 4-4 (Rémunération) de l'article 4 (Horaires de 37 heures avec repos annuel de 12 jours) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9 (II) du code du travail, selon lequel constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail, les heures effectuées au-delà de 35 heures en moyenne sur l'année ou d'une durée annuelle de 1 600 heures.

Le chapitre VII (Annualisation) est étendu sous les réserves suivantes :

L'article 24 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail, les modalités de recours au travail temporaire devant être définies au niveau de l'entreprise.

Le dernier alinéa du point 2 (Périmètre de l'annualisation) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-13 du code du travail.

Le deuxième alinéa du paragraphe 4.1 (Volume annuel d'heures) du point 4 (Modalités de l'annualisation) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail relatif au calcul de la durée annuelle de travail et qui dispose que cette durée est diminuée des heures correspondant aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1, qu'ils soient chômés ou non.

Le deuxième alinéa du paragraphe 4.2 (Programmation indicative des horaires et bilan annuel) du point 4 (Modalités de l'annualisation) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail, duquel il résulte que les conditions de changement des calendriers individualisés doivent être définis par un

accord complémentaire de branche ou d'entreprise, le délai de prévenance des changements d'horaires ne constituant pas une modalité suffisante.

Le paragraphe 4.3.1 (Salaires de base) du point 4 (Modalités de l'annualisation) est étendu, s'agissant de salariés payés au SMIC, sous réserve de l'application de l'article 32 II de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, qui attribue le bénéfice de la garantie minimale de rémunération aux nouveaux embauchés occupant des emplois équivalents à ceux occupés par des salariés bénéficiant de ladite garantie.

Le deuxième alinéa du paragraphe 4.3.2 (Lissage des rémunérations) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-11 du code du travail relatif à l'indemnité de congés payés.

Le troisième alinéa du paragraphe 5.1 (Amplitude des horaires de travail) du point 5 (Limitation des variations d'horaire) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail, qui dispose que les heures effectuées au-delà des limites hebdomadaires fixées par l'accord sont des heures supplémentaires qui sont soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

Le paragraphe 5.4 (Dépassement du volume annuel) du point 5 (Limitation des variations d'horaires) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail, qui dispose que les heures effectuées au-delà du volume horaire annuel sont des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

L'alinéa a du paragraphe 6.2.1 (Cas du salarié n'ayant eu aucune absence indemnisée autre qu'au titre des congés payés ou jours fériés) du point 6 (Suivi individuel) est étendu sous réserve de l'application du cinquième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, qui dispose que les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle calculée sur la base de la durée légale selon les modalités définies au premier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code de travail.

Le chapitre VIII (Allégements de cotisations) est étendu sous la réserve suivante :

Le paragraphe 3.4.1 (En cas d'annualisation des horaires) du point 3 (Modalités de la réduction du temps de travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article 32-II de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/21 en date du 23 juin 2000.

ARRETE du 22 février 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 juillet 2000, portant extension de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 et de textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 33 du 16 novembre 2000 relatif au redéploiement de la protection sociale complémentaire à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 décembre 2000 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981, tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 33 du 16 novembre 2000 relatif au redéploiement de la protection sociale complémentaire à la convention collective nationale susvisée, à l'exception de la délibération paritaire autorisant une dérogation particulière à la mutualisation des indemnités de départ à la retraite.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/51 en date du 18 janvier 2001.

ARRETE du 26 juillet 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 février 2001, portant extension de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 et de textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'arrêté du 22 février 2001 portant extension de l'avenant n° 33 du 16 novembre 2000 relatif au redéploiement de la protection sociale complémentaire à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avenant n° 2 du 15 mars 2001 (prévoyance) à l'avenant n° 33 du 16 novembre 2000 susvisé à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 avril 2001 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981, tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 2 du 15 mars 2001 (prévoyance) à l'avenant n° 33 du 16 novembre 2000 susvisé à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/16 en date du 18 mai 2001.

ARRETE du 11 juin 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 juillet 2001, portant extension de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'arrêté du 22 février 2001 portant extension de l'avenant n° 33 du 16 novembre 2000 relatif au redéploiement de la protection sociale complémentaire à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avenant n° 1 du 20 février 2001 (prévoyance) à l'avenant n° 33 du 16 novembre 2000 susvisé ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 mars 2001 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 14 juin 2002,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981, et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 1 du 20 février 2001 (prévoyance) à l'avenant n° 33 du 16 novembre 2000 susvisé à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2002/15 en date du 11 mai 2002.

ARRETE du 11 juin 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 juillet 2001, portant extension de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 et de textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 33 bis du 21 novembre 2001 portant sur les dispositions conventionnelles relatives à la protection sociale complémentaire (trois annexes) à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 décembre 2001 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 4 juin 2002,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 33 bis du 21 novembre 2001 portant sur les dispositions conventionnelles relatives à la protection sociale complémentaire (trois annexes) à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/51 en date du 22 janvier 2002.

ARRETE du 2 décembre 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 juin 2002, portant extension de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 et de textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 4 du 17 avril 2002 (prévoyance) à l'avenant n° 33 du 16 novembre 2000, relatif au redéploiement de la protection sociale complémentaire, à la convention collective susvisée ;
Vu l'avenant n° 5 du 27 juin 2002 (prévoyance) à l'avenant n° 33 du 16 novembre 2000, relatif au redéploiement de la protection sociale complémentaire, à la convention collective susvisée ;
Vu l'avenant n° 6 du 27 juin 2002 à l'accord national du 24 juin 1992 relatif aux diplômes et titres qualifiants conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu les avis publiés au Journal officiel des 21 juin et 5 septembre 2002 ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 28 novembre 2002,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de :

- l'avenant n° 4 du 17 avril 2002 (prévoyance) à l'avenant n° 33 du 16 novembre 2000, relatif au redéploiement de la protection sociale complémentaire, à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 5 du 27 juin 2002 (prévoyance) à l'avenant n° 33 du 16 novembre 2000, relatif au redéploiement de la protection sociale complémentaire, à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 6 du 27 juin 2002 à l'accord national du 24 juin 1992 relatif aux diplômes et titres qualifiants conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/23 en date du 6 juillet 2002, s'agissant de l'avenant du 17 avril 2002, et n° 2002/33 en date du 14 septembre 2002, s'agissant des deux avenants du 27 juin 2002.

ARRETE du 26 mars 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 décembre 2002, portant extension de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 et de textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 34 du 27 juin 2002 relatif à l'épargne salariale à la convention collective susvisée ;
Vu l'accord du 27 juin 2002 (3 annexes) relatif à l'épargne salariale et instituant le dispositif " Inter-Auto-Plan " conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu l'accord du 27 juin 2002 relatif à l'épargne salariale et désignant l'organisme " Interépargne " dans le cadre du dispositif " Inter-Auto-Plan " conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 29 novembre 2002 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 31 janvier 2003,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981, tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de :

- l'avenant n° 34 du 27 juin 2002 relatif à l'épargne salariale à la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- de la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article 1-25 bis (Epargne salariale), comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale ;

- des termes : " par l'IPSA " du quatrième alinéa de ce même article, pour les mêmes raisons ;

- l'accord du 27 juin 2002 (3 annexes) relatif à l'épargne salariale et instituant le dispositif " Inter-Auto-Plan " conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- des termes " par l'IPSA " du premier alinéa de l'article 2 (information du personnel) de l'annexe 1 (Règlement d'Inter-Auto-Plan), comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale ;

- l'accord du 27 juin 2002 relatif à l'épargne salariale et désignant l'organisme " Interépargne " dans le cadre du dispositif " Inter-Auto-Plan " conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant et des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant et lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes de l'avenant et des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/49.

ARRETE du 30 avril 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 décembre 2002, portant extension de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 et de textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 35 (2 annexes) du 6 décembre 2002 relatif aux qualifications et aux classifications professionnelles à la convention collective susvisée ;
Vu l'accord du 6 décembre 2002 relatif aux salaires minima, aux primes de formation-qualification et à l'indemnité de panier conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 18 janvier 2003 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 20 mars 2003,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de :

- l'avenant n° 35 (2 annexes) du 6 décembre 2002, relatif aux qualifications et aux classifications professionnelles à la convention collective susvisée ;

- l'accord du 6 décembre 2002 relatif aux salaires minima, aux primes de formation-qualification et à l'indemnité de panier conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant et de l'accord susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant et ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes de l'avenant et de l'accord susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2003/1, s'agissant de l'accord de salaires, et n° 2003/11, s'agissant de l'avenant relatif aux qualifications et aux classifications professionnelles.

ARRETE du 2 juin 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 mars 2003, portant extension de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 et de textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'accord du 6 décembre 2002 (rectificatif du règlement d'" Inter-Auto-Plan " annexé à l'accord du 27 juin 2002 (3 annexes) relatif à l'épargne salariale et instituant le dispositif " Inter-Auto-Plan ") conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 mars 2003 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 22 mai 2003,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981, tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de l'accord du 6 décembre 2002 (rectificatif du règlement d'" Inter-Auto-Plan " annexé à l'accord du 27 juin 2002 [3 annexes] relatif à l'épargne salariale et instituant le dispositif " Inter-Auto-Plan ") conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/5.

ARRETE du 3 mars 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 juin 2003 portant extension de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 et de textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 6 du 26 juin 2003 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 août 2003 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 30 septembre 2003,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 6 du 26 juin 2003 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/34.

ARRETE du 9 février 2004

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 29 octobre 2003 portant extension de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 et d'avenants la modifiant ou la complétant ;
Vu l'avenant n° 2 du 29 octobre 2002 portant diverses modifications à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avenant n° 5 du 24 avril 2003, relatif à l'incapacité temporaire totale de travail, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avenant n° 6 du 29 janvier 2003, relatif aux avantages en nature, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avenant n° 7 du 24 avril 2003, relatif au recrutement, à la convention collective susvisée ;
Vu l'avenant n° 9 du 24 avril 2003, relatif aux indemnités pour sujétion spéciale, à la convention collective susvisée ;
Vu l'avenant n° 10 du 24 avril 2003, relatif à la rémunération des absences, à la convention collective susvisée ;
Vu l'avenant n° 11 du 24 avril 2003, relatif à la détermination du travail effectif, à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu les avis publiés au Journal officiel du 8 novembre 2003 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 29 janvier 2004,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 et dans leur propre champ d'application, les dispositions de :

- l'avenant n° 2 du 29 octobre 2002 portant diverses modifications à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 5 du 24 avril 2003, relatif à l'incapacité temporaire totale de travail, à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 6 du 29 janvier 2003, relatif aux avantages en nature, à la convention collective nationale susvisée.

Les articles II (Avantages en nature repas) et III (Avantages en nature logement) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature pour le calcul des cotisations de sécurité sociale ;

- l'avenant n° 7 du 24 avril 2003, relatif au recrutement, à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 9 du 24 avril 2003, relatif aux indemnités pour sujétion spéciale, à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 10 du 24 avril 2003, relatif à la rémunération des absences, à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 11 du 24 avril 2003, relatif à la détermination du travail effectif, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2002/51 (pour l'avenant n° 2), n° 2003/11 (pour l'avenant n° 6) et n° 2003/22 (pour les avenants n°s 5, 7, 9, 10 et 11).

ARRETE du 7 mai 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 juillet 2004, portant extension de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 et de textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'accord paritaire du 19 novembre 2003 relatif à la formation à la prévention des risques liés à l'amiante (une annexe " séquence-amiante ") conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avenant n° 4 du 13 janvier 2004 à l'accord du 16 novembre 2000, annexé à l'avenant n° 33, portant sur le financement du paritarisme conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avenant n° 38 du 20 janvier 2004 relatif aux qualifications professionnelles, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'accord paritaire national du 20 janvier 2004 relatif aux certificats de qualification professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu les avis publiés au Journal officiel des 16 janvier et 12 février 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 5 avril 2004,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981, et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de :

- l'accord paritaire du 19 novembre 2003 relatif à la formation à la prévention des risques liés à l'amiante (une annexe " séquence-amiante ") conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Le paragraphe 1 (Définition de l'amiante) de l'annexe " séquence-amiante " est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 1er du décret n° 2002-1528 du 24 décembre 2002 modifiant le décret n° 96-1133 du 24 décembre 1996 relatif à l'interdiction de l'amiante et le décret n° 96-98 du 7 février 1996 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à l'inhalation de poussières d'amiante, aux termes desquelles la détention en vue de la vente, la mise en vente et la cession des véhicules d'occasion sont autorisées, à l'exception de ceux dont les plaquettes de freins à disque contiennent de l'amiante.

Le paragraphe 2 (Opérations de maintenance susceptibles de libérer des poussières d'amiante) de l'annexe susmentionnée est étendu sous réserve de l'application des dispositions du 2° de l'article 4 du décret n° 96-98 du 7 février 1996 modifié relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à l'inhalation de poussières d'amiante, telles que modifiées par l'article 1er du décret du 24 décembre 2002 précité, aux termes desquelles la formation des salariés doit porter également sur les produits et dispositifs susceptibles de contenir de l'amiante.

Le paragraphe 3 (Risques pour la santé) de l'annexe susmentionnée est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article 4 du décret du 7 février 1996 modifié précité, aux termes desquelles tout travailleur susceptible d'être exposé à l'amiante doit recevoir une information concernant les risques potentiels sur sa santé, y compris les facteurs aggravants dus notamment à la consommation du tabac.

Le premier alinéa du paragraphe 5 (Equipements de protection) de l'annexe susmentionnée est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles R. 233-1 et R. 233-1-3 du code du travail.

Le second alinéa du paragraphe 5 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 2 du décret du 7 février 1996 modifié précité, aux termes desquelles l'équipement de protection, qu'il soit collectif ou individuel, ne peut être retenu qu'à l'issue de l'évaluation des risques liés à l'inhalation de poussières d'amiante.

Le paragraphe 6 (Stockage et confinement des produits et déchets amiantés) de l'annexe susmentionnée est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 7 du décret du 7 février 1996 modifié précité relatives aux modalités de conditionnement, de stockage, de transport et d'élimination des déchets amiantés :

- l'avenant n° 4 du 13 janvier 2004 à l'accord du 16 novembre 2000, annexé à l'avenant n° 33, portant sur le financement du paritarisme conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 38 du 20 janvier 2004 relatif aux qualifications professionnelles à la convention collective nationale susvisée ;

- l'accord paritaire national du 20 janvier 2004 relatif aux certificats de qualification professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants et accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants et accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants et accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2003/52 (accord du 19 novembre 2003) et n° 2004/6 (avenants n° 4 et n° 38 et accord du 20 janvier 2004).

ARRETE du 5 août 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 juillet 2004, portant extension de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 et de textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 37 du 13 janvier 2004, relatif au travail de nuit, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avenant n° 39 du 18 février 2004, relatif au départ à la retraite, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'accord paritaire du 18 février 2004 relatif à la mise à la retraite, annexé à l'avenant n° 39 du 18 février 2004 susvisé ;
Vu l'avenant n° 39 bis du 18 mars 2004, relatif à la mise à la retraite, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;
Vu les avis publiés au Journal officiel du 12 février et des 1er et 28 avril 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 8 juillet 2004,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981, tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981, et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de :

- l'avenant n° 37 du 13 janvier 2004, relatif au travail de nuit, à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

- des termes : " ce repos compensateur peut être affecté au compte épargne-temps " figurant au deuxième alinéa du paragraphe 5 (Contreparties en repos pour le travailleur de nuit) de l'article 1er (Modification de l'article 1er-10 d de la convention collective) comme étant contraires aux dispositions combinées des articles L. 213-4 et L. 227-1 du code du travail, qui précisent que tout travailleur de nuit doit bénéficier de contreparties au travail de nuit sous forme de repos compensateur et qui fixent précisément les éléments qui peuvent alimenter le compte épargne-temps ;

- des termes : " moyennant un préavis de quinze jours " figurant au dernier alinéa du paragraphe 7 (Affectation au travail de nuit) de l'article 1er susmentionné comme étant contraires aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 122-25-1-1 du code du travail, qui ne prévoient pas de préavis pour bénéficier d'une affectation sur un poste de jour.

L'avenant précité est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, aux termes desquelles la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit.

Le dernier alinéa du paragraphe 7 (Affectation au travail de nuit) de l'article 1er susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 122-25-1-1 du code du travail ;

- l'avenant n° 39 du 18 février 2004, relatif au départ à la retraite, à la convention collective nationale susvisée ;

- l'accord paritaire du 18 février 2004 relatif à la mise à la retraite, annexé à l'avenant n° 39 du 18 février 2004 susvisé ;

- l'avenant n° 39 bis du 18 mars 2004, relatif à la mise à la retraite, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants et accord susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants et accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants et accord susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2004/6 (avenant n° 37), n° 2004/12 (avenant n° 39 et accord paritaire) et n° 2004/15 (avenant n° 39 bis).

ARRETE du 10 novembre 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 août 2004, portant extension de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 et des textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 40 du 30 juin 2004, relatif au dialogue paritaire de branche, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avenant n° 3 du 30 juin 2004 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif au fonctionnement du paritarisme conclu dans le cadre de la convention collective

nationale susvisée ;
Vu l'avenant n° 7 du 30 juin 2004 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;
Vu les avis publiés au Journal officiel du 19 et du 20 août 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 11 octobre 2004,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981, tel qu'étendu par l'arrêté du 30 octobre 1981, et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de :

- l'avenant n° 40 du 30 juin 2004, relatif au dialogue paritaire de branche, à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 3 du 30 juin 2004 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif au fonctionnement du paritarisme conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 7 du 30 juin 2004 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/29.

ARRETE du 15 décembre 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 août 2004, portant extension de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 et de textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'accord du 30 juin 2004 relatif aux contrats et périodes de professionnalisation conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 août 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 29 novembre 2004,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981, tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de l'accord du 30 juin 2004 relatif aux contrats et périodes de professionnalisation conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

- du dernier alinéa de l'article 4 (Modalités) du titre Ier (Contrats de professionnalisation) comme étant contraires aux dispositions des articles L. 121-5, L. 122-1 et L. 122-2 du code du travail, qui précisent que le recours au contrat à durée déterminée n'est possible que pour exécuter une tâche précise et temporaire et seulement dans certains cas de recours limitativement énumérés par la loi ;

- des termes : " , notamment en cas de recours à l'AGEFAL ", figurant au dernier tiret de l'article 5 (Missions de l'ANFA) du titre Ier susmentionné, comme étant contraires aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 961-13 du code du travail, qui prévoient qu'un fonds unique gère les excédents financiers dont disposent les organismes collecteurs ;

- des termes : " élaboré par l'ANFA et " figurant au quatrième paragraphe de l'article 6 (Objet) du titre II (Périodes de professionnalisation), comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 964-16-1 du code du travail, qui fixent limitativement les missions d'un organisme paritaire collecteur agréé ;

- du paragraphe f de l'article 7 (Public concerné) du titre II susmentionné, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 982-1 du code du travail, dont il résulte que les élus municipaux ne constituent pas une catégorie de salariés pouvant bénéficier d'une action de formation au titre de périodes de professionnalisation ;

- du paragraphe c du deuxième alinéa de l'article 11 (Entreprises de dix salariés et plus) du titre IV (Dispositions financières), comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 964-16-1 du code du travail, qui fixent limitativement les utilisations possibles des fonds issus de la contribution prévue au 2° de l'article L. 951-1 du code du travail ;

- des deuxième et quatrième tirets du paragraphe b du second alinéa de l'article 12 (Entreprises de moins de dix salariés) et des termes " et 12 " figurant au second alinéa de l'article 13 (Financement des CFA) du titre IV susmentionné, comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 964-4 du code du travail, qui fixent limitativement l'utilisation des ressources provenant d'un organisme paritaire collecteur agréé.

Le paragraphe d de l'article 11 (Entreprises de dix salariés et plus) du titre IV (Dispositions financières) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du 5° de l'article R. 964-16-1 du code du travail.

L'article 14 (Mutualisation élargie) du titre IV susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article R. 952-4 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/29.

ARRETE du 14 janvier 2005

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 décembre 2004, portant extension de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 et de textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'accord du 28 septembre 2004 relatif aux salaires minima conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 10 décembre 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli selon la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981, tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de l'accord du 28 septembre 2004 relatif aux salaires minima conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/46.

ARRETE du 10 février 2005

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 décembre 2004, portant extension de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 et des textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 41 du 28 septembre 2004, relatif à l'action sociale, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 décembre 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 7 février 2005,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981, tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 41 du 28 septembre 2004, relatif à l'action sociale, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/46.

ARRETE du 11 juillet 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 février 2005, portant extension de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 et de textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'accord n° 43 du 14 décembre 2004, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'accord du 14 décembre 2004 relatif à l'entretien professionnel conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'accord du 14 décembre 2004 relatif au droit individuel à la formation conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'accord du 14 décembre 2004 relatif à la validation des acquis de l'expérience conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu les avis publiés au Journal officiel du 23 avril 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 8 juillet 2005,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 tel qu'étendu par l'arrêté du 30 octobre 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de :

- l'avenant n° 43 du 14 décembre 2004, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée ;

- l'accord du 14 décembre 2004 relatif à l'entretien professionnel conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- l'accord du 14 décembre 2004 relatif au droit individuel à la formation conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- l'accord du 14 décembre 2004 relatif à la validation des acquis de l'expérience conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion du dernier tiret de l'article 10 de la section IV (Dossier de candidature), comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 964-1-7 du code du travail.

Le premier paragraphe de l'article 11 de la section V (Organisation et déroulement de la validation) est étendu sous réserve du respect des dispositions du deuxième alinéa du paragraphe 1 de l'article 4 du décret n° 2002-615 du 26 avril 2002 pris pour l'application de l'article L. 900-1 du code du travail et des articles L. 335-5 et L. 335-6 du code de l'éducation, qui précisent les modalités de validation des acquis de l'expérience pour la délivrance d'une certification professionnelle.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant et des trois accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant et lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes de l'avenant et des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/8.

ARRETE du 18 juillet 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 février 2005, portant extension de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 et de textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 34 ter du 14 décembre 2004, relatif à l'épargne salariale, à la convention collective susvisée ;
Vu l'avenant n° 2 du 14 décembre 2004 au règlement d'interautoplan à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu les avis publiés au Journal officiel du 23 avril 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 8 juillet 2005,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981, tel qu'étendu par l'arrêté du 30 octobre 1981 susvisé, et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de :

- l'avenant n° 34 ter du 14 décembre 2004, relatif à l'épargne salariale, à la convention collective susvisée :

- l'avenant n° 2 du 14 décembre 2004 au règlement d'interautoplan à la convention collective susvisée ;

Article 2

L'extension des effets et sanctions des deux avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/8.

ARRETE du 20 juillet 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 février 2005, portant extension de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 et de textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 8 du 9 décembre 2004, relatif aux règlements de prévoyance, à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organismes signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 mars 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 8 juillet 2005,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 8 du 9 décembre 2004, relatif aux règlements de prévoyance, à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

- des termes : " et au plus tard au 65e anniversaire " figurant à l'article 2 du I (Modifications du règlement général de prévoyance RGP) et les termes : " avant le 65e anniversaire " figurant à l'article 3 du I comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations, qui prohibe toutes mesures discriminatoires, directes ou indirectes, en matière de rémunération ;

- des termes : " jusqu'au 65e anniversaire ou " figurant à l'article 6 du II (Modifications du régime professionnel obligatoire de prévoyance RPO), " jusqu'au 65e anniversaire du participant ou " figurant à l'article 7 du II, " jusqu'au 65e anniversaire du participant ou " figurant à l'article 8 du II ainsi que les termes : " avant 65 ans ou " et " si elle est antérieure " figurant à l'article 9 du II comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations, qui prohibe toutes mesures discriminatoires, directes ou indirectes, en matière de rémunération.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/7.

ARRETE du 26 août 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 juillet 2005, portant extension de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 et des textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 44 du 19 avril 2005, relatif aux salaires minima, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 juin 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli selon la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981, tel qu'étendu par l'arrêté du 30 octobre 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 44 du 19 avril 2005, relatif aux salaires minima, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/23.

ARRETE du 3 octobre 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 août 2005, portant extension de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 et de textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 42 du 19 octobre 2004, relatif au dialogue social, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avenant n° 42 bis du 19 avril 2005 complétant l'avenant n° 42 du 19 octobre 2004, relatif au dialogue social, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;
Vu les avis publiés au Journal officiel des 11 février et 22 juillet 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 22 septembre 2005,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981, tel qu'étendu par l'arrêté du 30 octobre 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de :

- l'avenant n° 42 du 19 octobre 2004, relatif au dialogue social, à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 42 bis du 19 avril 2005 complétant l'avenant n° 42 du 19 octobre 2004, relatif au dialogue social, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2004/52 (avenant n° 42 du 19 octobre 2004) et n° 2005/23 (avenant n° 42 bis du 19 avril 2005).

ARRETE du 23 mars 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 octobre 2005, portant extension de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 et de textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 45 du 13 septembre 2005, relatif à la sauvegarde du régime professionnel de protection sociale, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avenant n° 9 (une annexe) du 13 septembre 2005 à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000, relatif au règlement de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;
Vu les avis publiés au Journal officiel du 25 novembre 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendus en séance du 16 mars 2006,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 tel qu'étendu par l'arrêté du 30 octobre 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de :

- l'avenant n° 45 du 13 septembre 2005, relatif à la sauvegarde du régime professionnel de protection sociale à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 9 (une annexe) du 13 septembre 2005 à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000, relatif au règlement de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/46.

ARRETE du 12 juillet 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 mai 2006, portant extension de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 et de textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'accord du 18 janvier 2006, relatif à la formation professionnelle dans les entreprises de moins de dix salariés, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 avril 2006 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 6 juillet 2006,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 tel qu'étendu par l'arrêté du 30 octobre 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de l'accord du 18 janvier 2006, relatif à la formation professionnelle dans les entreprises de moins de dix salariés, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/12.

ARRETE du 16 octobre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 mai 2006, portant extension de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 et de textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 45 bis du 14 mars 2006 complétant l'avenant n° 45 sur le régime de protection sociale à la convention collective nationale susvisée ;
Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 juin 2006 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en sa séance du 6 octobre 2006,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 tel qu'étendu par l'arrêté du 30 octobre 1981, et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 45 bis du 14 mars 2006 complétant l'avenant n° 45 sur le régime de protection sociale à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/24.

ARRETE du 21 novembre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 mai 2006, portant extension de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 et de textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 46 du 16 mai 2006, relatif aux salaires minima, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 juin 2006 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 tel qu'étendu par l'arrêté du 30 octobre 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 46 du 16 mai 2006, relatif aux salaires minima, à la convention collective nationale susvisée.

Le deuxième tiret du paragraphe 1 de l'article 1er est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 141-9 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/27.

ARRETE du 12 février 2007

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 21 novembre 2006, portant extension de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 et de textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 47 du 17 octobre 2006, relatif aux salaires minima, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 janvier 2007 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981, tel qu'étendu par l'arrêté du 30 octobre 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 47 du 17 octobre 2006, relatif aux salaires minima, à la convention collective nationale susvisée.

Les premier et deuxième tirets du paragraphe 1 de l'article 1er sont étendus sous réserve que les termes " garantie légale du SMIC " et " garantie applicable à l'échelon 1 " fassent référence à la valeur du salaire minimum interprofessionnel de croissance en vigueur au moment de la publication au Journal officiel du présent arrêté.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/51.

ARRETE du 15 mars 2007

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 21 novembre 2006, portant extension de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 et de textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 10 du 19 septembre 2006 à l'accord du 16 novembre 2000 sur les règlements de prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 janvier 2007 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 13 mars 2007,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981, et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 10 du 19 septembre 2006 à l'accord du 16 novembre 2000 sur les règlements de prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/48, disponible à la Direction des journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 euros.

ARRETE du 16 juillet 2007

Le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité,
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;
Vu l'arrêté du 30 octobre 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 mars 2007, portant extension de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 et de textes l'ayant complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 5 à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif au fonctionnement du paritarisme, portant modification de l'objet du dispositif de branche et des missions du CESA conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avenant n° 48 du 21 décembre 2006, relatif à l'action des partenaires sociaux, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avenant n° 49 du 13 février 2007, relatif au temps de déplacement professionnel, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;
Vu les avis publiés au Journal officiel des 28 avril et 3 juin 2007 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 10 juillet 2007,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981, tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de :

- l'avenant n° 5 à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif au fonctionnement du paritarisme, portant modification de l'objet du dispositif de branche et des missions du CESA conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 48 du 21 décembre 2006, relatif à l'action des partenaires sociaux, à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 49 du 13 février 2007, relatif au temps de déplacement professionnel, à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion de l'article 1er, alinéa 1, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 212-4, alinéa 4.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2007/13 et n° 2007/16.

Accord du 10 juin 2004 portant création d'une commission paritaire nationale " Sport et loisirs de véhicules terrestres à moteur "

Texte de base

Création d'une commission paritaire nationale " Sport et loisirs de véhicules terrestres à moteur "

Champ d'application

Article 1
En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique aux salariés entrant dans le champ du " sport et loisirs de véhicules terrestres à moteur " et par les entreprises adhérentes aux syndicats d'employeurs signataires, des établissements en APS, et de toutes les structures liées aux activités " SLVTM ".

Compte tenu du champ d'application :

- de la convention collective nationale du sport, étendue par l'arrêté du 14 décembre 2001 et de son avis d'interprétation ;

- de la convention collective nationale de l'animation, étendue par l'arrêté du 10 janvier 1989 et de ses avis d'interprétation ;

- de la convention collective nationale espaces, loisirs et attractions culturelles, étendue par l'arrêté du 25 juillet 1994 et de son avis d'interprétation ;

- de la convention collective nationale de service de l'automobile, étendue par l'arrêté du 30 octobre 1981,
les parties constatent que les activités " SLVTM " entrent bien dans le champ d'application des conventions précitées.

En aucun cas, l'application du présent accord ne peut placer les salariés dans une situation moins favorable que celle existant dans la situation antérieure.

Objet de la commission paritaire nationale " SLTVM "

Article 2
En vigueur non étendu

La CPN " SLTVM " est instituée afin d'élaborer des propostions relatives au personnel employé dans le secteur des activités " SLVTM ".

Elle aura notamment dans un premier temps pour but d'établir des accords complétant le droit du travail et de la formation professionnelle initiale et continue.

Dans la mesure où la réflexion sur les besoins des structures des secteurs et les attentes du personnel sont en réalité plus larges, les partenaires pourront, s'ils le jugent opportun, conduire leur réflexion et établir un ou des projets concernant l'élaboration et l'application de conventions et accords collectifs de travail dans les activités " SLVTM ".

Composition de la CPN " SLVTM "

Article 3
En vigueur non étendu

3.1. Les membres.

La CPN " SLVTM " est composée d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et de représentants de syndicats d'employeurs. Ils se répartissent en deux collèges, l'un de salariés, l'autre d'employeurs.

Chaque organisation syndicale de salariés ou d'employeurs signataires désignera au minimum un membre " mandataire " titulaire et un membre suppléant.

Si une nouvelle organisation syndicale représentative souhaitait ultérieurement participer aux travaux de la CPN " SLVTM ", elle ferait alors acte d'adhésion au

présent accord de création de la CPN " SLVTM ", ainsi qu'à l'ensemble des accords signés antérieurement à son adhésion, sans réserve et en totalité.

Elle désignera au minimum un membre titulaire " mandataire " et un membre suppléant pour participer aux différents travaux.

Dans cette hypothèse soit le collège employeur, soit le collège salarié désignera autant de membres pour maintenir la parité.
3.2. La présidence et la vice-présidence

La présidence et la vice-présidence de la CPN " SLVTM " seront assurées alternativement par un représentant du collège employeur et un représentant du collège salarié pour une durée de 1 an, lors de la constitution de la CPN " SLVTM " un tirage au sort déterminera la première alternance.

Le secrétariat de la CPN " SLVTM " sera à la charge des organisations syndicales d'employeurs. Lors de chaque réunion, les organisations syndicales de salariés désigneront un secrétaire adjoint chargé conjointement avec le secrétaire de la rédaction du procès-verbal.
3.3. Les invités

Les membres de la CPN " SLVTM " peuvent s'adjoindre la présence au maximum de 2 invités (experts) pour chaque collège, chargés de les conseiller dans leurs travaux.

Ces invités ne peuvent avoir voix délibérative et sont présents à titre consultatif.

Ils bénéficient des mêmes règles de remboursement que les membres de la CPN " SLVTM ".

Fonctionnement de la CPN " SLVTM "

Article 4
En vigueur non étendu

4.1. Réunions.

La CPN " SLVTM " tiendra au minimum une réunion plénière par an.

Les dates de ces réunions ainsi que l'ordre du jour seront arrêtés soit lors de la précédente réunion, soit en commun accord par le président ou le vice-président.

Les convocations ainsi que les projets de procès-verbaux de la réunion précédente et les projets de documents s'il y a lieu seront communiqués aux membres, au moins 15 jours à l'avance.
4.2. La présidence

Le président de la CPN " SLVTM " a pour tâches parmi d'autres d'organiser les débats et de permettre à chacune des parties un temps de parole équivalent.
4.3. Déroulement des réunions

Au début de chaque réunion, le président fait lecture à la CPN " SLVTM " du procès-verbal de la réunion précédente, établit conjointement par le secrétaire et le secrétaire adjoint de la CPN " SLVTM ".

Les membres peuvent émettre des observations sur la rédaction du procès-verbal, lesquelles seront consignées immédiatement à la fin de celui-ci.

Le procès-verbal sera soumis au vote de la CPN " SLVTM ".

Le résultat du vote est consigné immédiatement à la fin du procès-verbal.

Le procès-verbal est porté au registre des travaux de la CPN " SLVTM ".

Ensuite le président donne lecture des sujets sur lesquels la CPN " SLVTM " devra travailler.
4.4. Résultats des travaux de la CPN " SLVTM "

Les propositions et les projets d'accord élaborés par la CPN " SLVTM " font l'objet d'une documentation synthétique et communiquée à chacune des parties.

Les propositions et les projets d'accord seront soumis au vote de la CPN " SLVTM ".

Les résultats du vote étant consignés dans le procès-verbal de la réunion au cours de laquelle il a eu lieu.
4.5. Frais de fonctionnement

Le temps passé à la négociation est du temps de travail (art. 132-20 du code du travail).

Les frais de fonctionnement seront assurés par les syndicats représentatifs des employeurs.

Les modalités de remboursement des différents frais de fonctionnement seront similaires aux règles déterminées par le fonds d'aide et de développement du paritarisme du sport :

- frais de remboursements des membres de la commission paritaire (selon le tarif AFADPS) ;

- compensation financière du temps de travail des membres ;

- aide au paritarisme destinée aux organisations syndicales représentatives des salariés pour leur action au bénéfice de l'activité.

Dans un premier temps, le démarrage de la CPN nécessitera une gestion rigoureuse à moindre coût.

Durée - Dénonciation

Article 5
En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu, à compter de la date de la signature, pour une durée déterminée de 1 an. Il sera renouvelé par tacite reconduction, pour une nouvelle durée de 1 an s'il n'est pas dénoncé 3 mois au moins avant son échéance.

En cas de dénonciation par la majorité des organisations syndicales signataires, le présent accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord ayant le même champ d'application lui soit substitué et au plus tard pendant 1 an. A effet de conclure un nouvel accord, la présidence de la CPN " SLVTM " devra alors convoquer les organisations syndicales représentatives du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement en totalité et sans réserve, à une nouvelle négociation dans le délai de 3 mois suivant la date de la dénonciation.

5.1. Sauf clause instituant un avantage plus favorable émanant du contrat collectif qui succéderait au présent accord, la dénonciation aura pour conséquence la suppression des avantages en résultant, sauf ceux qui, bien que nés du fait du présent accord, s'étant intégrés au contrat individuel de travail constitueraient alors un avantage acquis à titre individuel.

Lors de la réunion annuelle obligatoire, la commission paritaire dont la composition est définie par l'article 2 examinera les propositions qui accompagneront obligatoirement toute demande de révision.

5.2. Dans les mêmes conditions et aux mêmes époques que celles où ils peuvent le dénoncer, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement sans réserve et en totalité peuvent également demander la révision de certaines clauses.

En cas d'absence d'accord unanime sur un texte nouveau de tous les signataires et de toutes les organisations syndicales ayant ultérieurement adhéré sans réserve et en totalité, la demande de révision sera sans effet et la clause ancienne maintenue sauf accord unanime pour sa suppression pure et simple.

Publicité

Article 6
En vigueur non étendu

Le présent accord de création de la CPN " SLVTM " étant conclu en application des articles L. 132-20, L. 132-30 du code du travail et l'article 48 du titre II de la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle, il fera l'objet d'un certain nombre de publicités à la diligence des syndicats d'employeurs.

Les accord suivants, découlant des travaux de la CPN " SLVTM " pourront être déposés auprès de la direction départementale du travail ;

- 1 exemplaire dûment signé de toutes les parties en sera remis à chaque organisation syndicale y ayant adhéré sans réserve et en totalité ;

- 2 exemplaires en seront déposés au greffe du conseil des prud'hommes de la Seine-Saint-Denis ;

- 5 exemplaires en seront déposés à la direction départementale du travail de la Seine-Saint-Denis ;

- 1 exemplaire en sera remis aux comités d'entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux des entreprises adhérentes et entrant dans le champ d'application de l'accord.

Enfin, mention de cet accord figurera aux côtés des autres accords et conventions collectives déjà applicables dans les entreprises sur l'avis prévu à l'article L. 135-7 du code du travail, affiché sur les tableaux d'affichage prévus par le code du travail, dans le mois suivant sa date d'effet.

Fait à Bagnolet, le 10 juin 2004.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 02/01/2013.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2013